

## Die Bedeutung der Arbeit für die politische Willensbildung

Heuwinkel, Ludwig

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Heuwinkel, L. (2024). Die Bedeutung der Arbeit für die politische Willensbildung. [Rezension des Buches *Der arbeitende Souverän: Eine normative Theorie der Arbeit*, von A. Honneth]. *Politisches Lernen*, 42(1-2), 68-69. <https://doi.org/10.3224/pl.v42i1-2.16>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

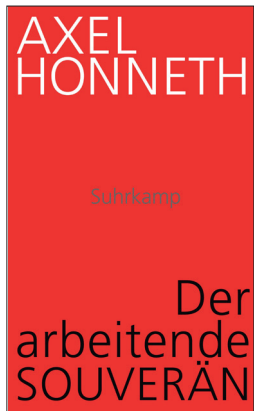
### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Die Bedeutung der Arbeit für die politische Willensbildung

### Axel Honneth (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit

Frankfurt/M.: Suhrkamp, ISBN 978-3518587973,  
400 Seiten, 30,00 Euro



Laut Axel Honneth gilt eine gute und partizipatorische Organisation der gesellschaftlichen Arbeit ebenso wie das allgemeine Wahlrecht und eine engagierte politische Öffentlichkeit als eine unabdingbare Voraussetzung für die demokratische Willensbildung. Honneth, der bereits 1992 in seiner Veröffentlichung „Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte“ die Bedeutung der

individuellen und sozialen Anerkennung für das gesellschaftliche Zusammenleben hervorgehoben hat, ist sich bewusst, dass die Analyse der gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeit gegenwärtig nicht im Fokus des öffentlichen Interesses steht. Diese Diskussion sei jedoch notwendig, da der demokratische Staat, neben der Schulpolitik, nur „durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen darauf einwirken [können], ob ihm zuträglich, das heißt kooperative oder ihm zuwiderlaufend, das heißt egozentrische Verhaltensmuster innerhalb seiner Grenzen die Oberhand gewinnen“ (S. 10).

Im ersten Teil seiner Veröffentlichung analysiert Honneth drei politische Traditionen, welche die im Kapitalismus bestehenden Arbeitsverhältnisse als moralisch bedenklich beurteilen und deshalb eine völlige Umstrukturierung der Arbeitswelt fordern. Der Autor fasst diese drei Paradigmen unter den Stichworten „Entfremdung“, „Autonomie“ und „Demokratie“ zusammen. Besondere Bedeutung misst er dabei dem demokratischen Paradigma zu, das den Fokus auf Chancen der Arbeitenden zur gleichberechtigten Mitwirkung an der demokratischen Willensbildung legt. Als Voraussetzungen hierzu beschreibt Honneth fünf „Dimensionen“ bzw. „Schwellenwerte“: 1. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit wird durch eine angemessene Sozialpolitik und rechtliche Reformen sichergestellt. 2. Arbeitszeitverkürzungen schaffen genügend freie Zeit für politische Informationsbeschaffung und -verarbeitung. 3. Die am Arbeitsplatz erbrachte Leistung erhält genügend Wertschätzung und soziale Anerkennung. 4. Der Arbeitsplatz muss Möglichkeiten zur vorauslaufenden Einübung demokratischer Praktiken bieten. 5. Die zu leistende Arbeit darf nicht zu anregungsarm und monoton sein, da ansonsten die mentalen Fähigkeiten für eine de-

mokratische Partizipation sich nicht entwickeln können. Zusammenfassend kommt Honneth zu dem Ergebnis:

„Nur wer einer hinreichend komplexen, hinreichend entscheidungsbefugten, hinreichend sozial anerkannten und hinreichend übersichtlich vernetzten Arbeit nachgeht, so lautet der Grundgedanke, wird über diejenigen Fähigkeiten und Ressourcen verfügen, die erforderlich sind, um autonom, also mit eigener Stimme und frei von Ängsten vor Herabwürdigung und Geringschätzung, an der demokratischen Willensbildung mitwirken zu können.“ (S. 152)

Aufgabe des Staates sei es, darauf zu achten, dass die beschriebenen Mindeststandards nicht unterschritten würden.

Während der Verfasser im ersten Teil normative Auffassungen bezüglich der Arbeitswelt analysiert und hinsichtlich ihrer Eignung, wie sie die demokratische Willensbildung unterstützen können, bewertet, beschreibt er im zweiten Teil die faktischen Arbeitsverhältnisse. Hierbei bezieht er sich auf die Zeit vom Beginn des 19. Jahrhunderts bis zur Gegenwart. Als allgemeines Fazit stellt er für diesen Zeitraum fest, dass eine Kluft zwischen dem Anspruch auf demokratische Beteiligung und den Chancen zu deren faktischer Ausübung bestehe.

### Normative Ansprüche an die Arbeitswelt

Im abschließenden dritten Teil befasst sich Honneth mit der sich aus den vorherigen Ausführungen abgeleiteten Fragestellung, was angesichts aller scheinbaren Hindernisse getan werden müsse, um die normativen Ansprüche an die Arbeitswelt und die Wirklichkeit der Arbeitsverhältnisse anzugleichen. Dabei ist sich der Autor durchaus bewusst, dass gegenwärtig den Missständen in der kapitalistischen Arbeitswelt angesichts der Klimakatastrophe nur geringe Beachtung zukommt.

Als ein mögliches Gegenmittel zum politischen Bedeutungsverlust der Arbeitswelt wird die Idee eines vom Staat garantierten bedingungslosen Grundeinkommens ausführlich diskutiert.

Als gut begründetes Ergebnis seiner Erörterung stellt Honneth fest:

„Ein System des bedingungslosen Grundeinkommens würde private Konsumenten, nicht aber dialogwillige und kompromissbereite Staatsbürger:innen großziehen“ (S. 304).

Während Honneth ein bedingungsloses Grundeinkommen als einen möglichen Weg zur politischen Aufwertung der Arbeit ablehnt, sieht er in den Widerstandspraktiken der Arbeiter\*innen einen denkbaren Ansatz, um das Interesse der Betroffenen an einer Demokratisierung der Arbeitswelt zu stärken. Honneth verweist auf verbreitete Widerstandspraktiken wie sporadischer Unge-

horsam, aufmüpfige Sabotage, Verspottung von Anweisungen, Zeitschinden oder Bloßstellen von abwegigen Anordnungen. Jedoch, so fügt er hinzu, würden diese überwiegend individualistischen Widerstandsakte kaum öffentliche Beachtung finden und seien zudem häufig reaktiv und negativistisch. In diesem Zusammenhang spricht er sich gegen die Parole aus, den Kapitalismus vollkommen abzuschaffen, da solche Ideen weit über den Vorstellungshorizont der Beschäftigten hinausreichen würden. Daher sei es bei der Suche nach den Grundlagen einer demokratischen Politik der Arbeit sinnvoll, „einen Weg der Mitte zu finden“ (S. 317).

Als mögliche Ausgangspunkte zu einer auf Partizipation abzielenden demokratischen Gesellschaftsordnung untersucht Honneth zwei Strategien. Die erste zeigt Organisationsformen gesellschaftlicher Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit auf. Laut Honneth sind vor allem Genossenschaften und staatliche Dienstverpflichtungen im sozialen Bereich (z. B. ein freiwilliger sozialer oder ökologischer Dienst) geeignet, den Gemeinsinn zu stärken. Allerdings könne dieses nur erreicht werden, wenn Produktionsgenossenschaften „durch kollektiven Druck auf sozialdemokratisch gesinnte Regierungen“ (S. 345) eine stärkere staatliche Förderung erhielten. Und für eine Dienstverpflichtung seien positive Anreize nötig.

Die zweite Strategie besteht darin, die Arbeitsverhältnisse so zu verbessern, dass sich die Arbeitenden bereits am Arbeitsplatz als vollwertige Mitglieder einer demokratischen Gesellschaft fühlen können. Hierzu müssten zunächst Verhandlungs- und Statusrechte gesichert sein, um darauf aufbauend Maßnahmen zur Anreicherung und Umschichtung der individuellen Arbeitsaufgaben ergreifen zu können. Anhand der im ersten Teil des Buches behandelten fünf Dimensionen bzw. Stellschrauben entwickelt Honneth zahlreiche demokratiefördernde Reformen in der Arbeitswelt, wobei er sich bewusst ist, dass diese mit einschneidenden Begrenzungen der unternehmerischen Freiheit verbunden sind. Er merkt auch einschränkend an, dass es nicht um die Selbstbestimmung der Arbeitenden gehe, sondern um mehr Mitbestimmung für sie. Auch wenn Honneth die gesellschaftspolitische Bedeutung der Gewerkschaften als Organe der Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten betont, kritisiert er, dass die Gewerkschaftsmitglieder den Entscheidungen ihrer Funktionäre ähnlich hilflos ausgeliefert seien wie den Entscheidungen und Vorgaben ihrer Vorgesetzten.

### Stellungnahme

Die Zielsetzung von Axel Honneth, der von 2001 bis 2018 Direktor des renommierten Instituts für Sozialforschung in Frankfurt/M. war und als prominenter Repräsentant der dritten Generation der Frankfurter Schule gilt, verdient uneingeschränkte Sympathie und Unterstützung: Durch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für den arbeitenden Souverän sollen wesentliche Voraussetzungen für eine umfassende Willensbildung und konstruktive Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitenden in einer demokratischen Gesellschaft geschaffen werden. Dabei leitet Honneth in seinen klar strukturierten und durchgängig gut

verständlichen Ausführungen seine Gestaltungsvorschläge für die Reform der Arbeitsverhältnisse aus der ökonomischen, soziologischen und philosophischen Ideengeschichte ab. Hieraus wählt er gezielt soziale Reformvorschläge aus, wobei er sich entsprechend der Theorietradition der Frankfurter Schule wiederholt auf marxistische Theorieansätze bezieht, diese aber nicht zur essentiellen Grundlage seiner theoretischen Überlegungen heranzieht. Die Anregungen ähneln teilweise den in der Vergangenheit vor allem von Gewerkschaftsseite und der kritischen Wissenschaft im Rahmen der Debatte zur „Humanisierung der Arbeitswelt“ aufgestellten Forderungen. Ebenso wie im Rahmen dieser Debatte keine Abschaffung des kapitalistischen Systems, sondern in erster Linie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitswelt gefordert worden sind, lehnt auch Honneth einen grundlegenden ökonomischen Systemwandel ab. Als Begründung verweist er, ohne Hinweis auf empirische Belege, auf die fehlende Bereitschaft der Arbeitenden, einen fundamentalen Systemwechsel zu unterstützen bzw. zu initiieren. Er plädiert für einen Weg der Mitte, schlägt Reformen vor und kann gleichwohl – und hier befindet er sich in Gesellschaft mit vielen anderen Gesellschaftswissenschaftler\*innen – keine konkretisierten Entwürfe vorlegen, wie diese im Rahmen des gegenwärtigen kapitalistischen Systems, das laut Honneth für die von ihm kritisierten Zustände in der Arbeitswelt verantwortlich ist, erfolgreich umsetzbar sind.

Vor dem Hintergrund der angestrebten Ausweitung der demokratischen Partizipationsmöglichkeiten verwundert es, wieso nicht konkrete Möglichkeiten erörtert werden, mit denen die Gewerkschaften die angestrebten Veränderungen der Arbeitsverhältnisse unterstützen und durchsetzen könnten, zumal deren Mitglieder sich neben Lohnerhöhungen in vielfältigen Aktionen aktiv für die von Honneth vorgeschlagenen Veränderungen der Arbeitsverhältnisse einsetzen. In diesem Zusammenhang wäre es interessant gewesen, inwiefern sich aus der Sicht des Autors das gewerkschaftliche Engagement gegebenenfalls in neue Richtungen bewegen müsste, um die von ihm angestrebten Ziele zu erreichen. Stärker berücksichtigt werden müsste zudem, welche Herausforderungen mit der Klimakatastrophe und den geänderten Anforderungen an eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit im Hinblick auf eine Demokratisierung der Arbeitswelt verbunden sind.

Während Honneth den Leser\*innen einen umfassenden und informativen Einblick in die Ideengeschichte zur Gestaltung der Arbeit vermittelt, bezieht er jedoch nur vereinzelt empirische Forschungsergebnisse, z. B. aus der Arbeitssoziologie, in seine Argumentation ein. Hierdurch hätten seine Ausführungen inhaltlich noch stärker an Überzeugungskraft gewonnen. Trotz der vorgetragenen kleineren Einschränkungen ist die Lektüre des Buches sehr lohnenswert, da Honneth mit der Arbeitswelt ein zentrales Thema in den Mittelpunkt der sozialwissenschaftlichen Diskussion rückt, das auch unabhängig von aktuellen Krisen und gesellschaftlichen (Fehl-)Entwicklungen zukünftig aufmerksam beobachtet werden sollte.