

BUCHBESPRECHUNG

Demokratiepolitische Perspektiven auf Arbeit

REZENSENTINNEN

Carina Altreiter, Vera Glassner

WERK

Honneth, Axel (2023).

Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit.

Berlin, Suhrkamp. 400 Seiten. Gebundenes Buch. 31,50 EUR.

ISBN 978-3-518-58797-3

ZUSAMMENFASSUNG

In seinem jüngsten Buch „Der arbeitende Souverän“ beschäftigt sich der Philosoph und Soziologe Axel Honneth mit der demokratiepolitischen Bedeutung guter Arbeitsverhältnisse. Er belebt damit eine „verschüttete“ Tradition der Kapitalismuskritik, die den Zustand der Demokratie mit dem Zustand der Arbeitswelt in Verbindung bringt. Honneth liefert eine umfassende Analyse, wie schlechte Arbeitsbedingungen die Beteiligung an der politischen Willensbildung unterbinden, und diskutiert Veränderungspotenziale innerhalb und außerhalb des aktuellen Arbeitsmarktes.

DOI

10.59288/wug501.227

Der deutsche Philosoph und Soziologe Axel Honneth beschäftigt sich in seinem aktuellen Buch mit der Frage, wie Arbeitsbedingungen und demokratische Beteiligung zusammenhängen. Er argumentiert, dass die Ausgestaltung der Sphäre der Arbeit unmittelbar mit

der Funktionsfähigkeit der Demokratie verbunden ist. Diese „verschüttete“ Tradition der Demokratietheorie, wie er es nennt, geht von der These aus, dass hinreichend gute Arbeitsbedingungen eine notwendige Voraussetzung für die „Inklusion von Staatsbürger:in-

* Carina Altreiter: AK Wien
Kontakt: carina.altreiter@akwien.at
Vera Glassner: AK Wien
Kontakt: vera.glassner@akwien.at

nen in die demokratische Willensbildung“ (42) seien. Damit fügt Honneth den Debatten um „gute Arbeit“ eine wichtige Komponente hinzu.

Diese demokratiepolitische Perspektive ist nicht nur deshalb relevant, weil sie der (politischen) Auseinandersetzung um gute Arbeitsbedingungen ein weiteres gewichtiges Argument hinzufügt. Sie scheint darüber hinaus geeignet, aktuelle Krisen der repräsentativen, liberalen Demokratien in den westlichen Industriestaaten besser zu verstehen. Diese manifestieren sich in sinkender Wahlbeteiligung, größerer Distanz zu den politischen Parteien und abnehmendem Vertrauen in politische Institutionen. Auch in Österreich ist das Vertrauen in das politische System in den letzten Jahren deutlich gesunken (Zandonella 2022). Vor allem das untere Einkommensdrittel fühlt sich schlecht vertreten und hat den Eindruck, ohnehin nichts verändern zu können, und bleibt in immer größeren Teilen den Wahlurnen fern. Dieser Vertrauensverlust ist allerdings inzwischen bis in die Mitte der Gesellschaft vorgedrungen. Gleichzeitig stehen unsere Gesellschaften vor großen Umbrüchen – Klimakrise, wachsende Ungleichheit, Sorgekrise, um nur einige zu nennen. Deren Bewältigung benötigt ein hohes Maß an gesellschaftlichem Zusammenhalt und politischer Problemlösungsfähigkeit, aber eben unter angemessener Beteiligung unterschiedlicher sozialer Gruppen. Nicht nur, aber auch vor diesem Hintergrund ist das Buch von Axel Honneth lehrreich.

Wir werden im Hauptteil Honneths zentrale konzeptionelle Thesen und Lösungsvorschläge für eine demokratieförderliche Arbeitswelt ausführen und dabei aus Platzgründen auf die umfassenden historischen Aufarbeitungen zur gesellschaftlichen Arbeitsteilung

und der Entwicklung kapitalistischer Lohnarbeit (z. B. die sehr einsichtsreichen Ausführungen zur Entwicklung der Bewertung von Dienstleistungsarbeit) verzichten. Zum Schluss wollen wir einige Thesen kritisch diskutieren und hoffen, damit auch Anregungen zum Weiterdenken geben zu können.

Demokratiekritik als Kapitalismuskritik

Honneth beginnt sein Buch mit einer Darstellung unterschiedlicher Ansätze der Kritik an kapitalistischen Arbeitsverhältnissen. Er differenziert drei übergeordnete Strömungen: die Entfremdungskritik, die republikanische Kritik und die Demokratiekritik. Die bekannteste ist wohl die in Anlehnung an Marx formulierte Entfremdungskritik. Im Kapitalismus müsse, so die These, die Mehrheit der Bevölkerung Lohnarbeit unter Bedingungen verrichten, welche die Ausübung ihrer „gattungsspezifischen Anlagen und Fähigkeiten“ (46) verhindern. Dadurch könnten sich Beschäftigte in ihrer Arbeit nicht als handelnde, kreative Wesen erleben. Eine zweite Strömung, die Honneth das „republikanische Paradigma“ nennt, kritisiert die Unterwerfung unter die Willkür privater Unternehmen und fordert breitere Mitbestimmungsmöglichkeiten bzw. andere Formen demokratischer Kontrolle von Betrieben. Die demokratische Kritik fragt danach, ob die Beschaffenheit der Arbeit geeignet ist, die politische Willensbildung aller Bürger:innen zu ermöglichen (41). Demokratie, so sein Argument, mache die „Mitwirkung aller Gesellschaftsmitglieder an den politischen Entscheidungen“ erforderlich. Entsprechend ist es notwendig, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es „jedem und jeder Beschäftigten erlauben, von seinem und ihrem Mitbestimmungsrecht auch tatsächlich Gebrauch zu machen“ (80). Honneth sieht den Vorteil des

dritten Paradigmas darin, dass es nicht auf einen einzelnen normativen Aspekt der Arbeit beschränkt ist, sondern Arbeitsverhältnisse umfassend in den Blick nimmt und danach fragt, welche Aspekte davon – zu einer gegebenen Zeit – besonders demokratiehinderlich sind und zu beseitigen wären (58 f.). Dadurch lassen sich sowohl die Entfremdungskritik als auch die republikanische Kritik in dieses Paradigma integrieren.

In Kapitel 2 diskutiert Honneth ausführlich die theoriegeschichtlichen Wurzeln dieses Paradigmas. So thematisierten beispielsweise bereits Adam Smith oder auch Georg Wilhelm Friedrich Hegel die Gefahr der geistigen Verarmung durch die um sich greifende routinisierte, effizienzgetriebene Fabrikarbeit, wodurch breite Teile der Bevölkerung immer weniger in der Lage wären, die politischen Freiheiten der bürgerlichen Gesellschaft der Moderne zu nutzen. Honneth arbeitet in diesem Kapitel ein zentrales Paradoxon von Demokratie heraus. Es beruht auf der Idee, dass sich alle Bürger:innen gleichermaßen einbringen können, gleichzeitig behindert kapitalistische Lohnarbeit insbesondere in den ausgebeuteten Klassen die Herausbildung von „erforderlichen Mitbestimmungsfähigkeiten“ (70).

Fünf Facetten demokratieförderlicher Arbeitsbedingungen

In Kapitel 3 legt der Autor nun die wechselseitigen Abhängigkeiten von Arbeitsverhältnissen und Demokratie dar. Die Verknüpfung von Arbeitsbedingungen und demokratischer Partizipation schafft auch eine Verbindung von Arbeitssoziologie und Demokratietheorie, die nach Honneth wesentlich ist (108). Er skizziert insbesondere fünf „Facetten“ von Arbeitstätigkeiten, die „in Hinblick auf die Be-

einrächtigung der Fähigkeiten zur demokratischen Mitwirkung vorliegen können“ (92).

Es braucht erstens ein Minimum an **wirtschaftlicher Unabhängigkeit** und existenzieller Sicherheit in Form eines fair bezahlten Arbeitsplatzes bzw. einer Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit, damit die Sorge um das Morgen nicht ständig vordergründig ist. Zentral ist das nicht nur, weil ökonomische Abhängigkeit politische Freiheiten beschränkt, sondern auch, weil anhaltende Existenzkrisen verhindern, dass Menschen Perspektiven für ihre eigene Zukunft und damit auch der Gesellschaft entwickeln können (vgl. u. a. auch Bourdieu 1998). Zweitens braucht es ein Mindestmaß an **arbeitsfreier Zeit**, da die Beteiligung an demokratischen Prozessen selbst Zeit benötigt (96) – nicht nur, um sich an einer Wahl zu beteiligen, sondern auch um sich zu informieren und mit anderen zu diskutieren. Diese verfügbare Zeit wird nicht nur durch die Länge des Arbeitstages bestimmt, sondern auch durch die Dauer der Regeneration, die je nach Belastung sehr unterschiedlich ausfallen kann. Drittens braucht es genügend **Anerkennung und Wertschätzung** in der Arbeit, um ein gewisses „Vertrauen darauf, dass die eigenen politischen Äußerungen es wert sind, öffentlich gehört zu werden“ (98), aufbauen zu können. Viertens geht es um die **Einübung demokratischer Praktiken und Erfahrungen der Kooperation**. Honneth verweist auf die Wichtigkeit der Erfahrung, dass die eigenen Anliegen und Interessen in Entscheidungen über die Organisation der Arbeit Berücksichtigung finden. Zwar gilt sowohl für die Wertschätzung als auch die Erfahrung von kollektiver Eingebundenheit, dass die Arbeitswelt nicht der einzige Ort ist, wo diese Tugenden gebildet werden. Die Arbeitswelt nimmt aber aufgrund ihrer zeitlichen, sozialen und ökonomischen Bedeutung einen hohen Stellen-

wert ein. Entsprechend hat es Konsequenzen, wenn Arbeitsorte durch Entwertung und geringe kooperative Einbindung geprägt sind (104). Fünftens beeinflussen Möglichkeiten zur **Entwicklung und Anwendung kognitiver Fähigkeiten** die Demokratiefähigkeit. Studien zeigen, dass gleichförmige, monotone und vereinzelt durchgeführte Tätigkeiten langfristig die „intellektuelle Flexibilität“ (Kohn 1980, 200) reduzieren, was wiederum auf die Möglichkeiten zur demokratischen Beteiligung wirkt.

In diesem Buch (wie auch schon bei Honneth 2008) leitet Honneth seine Kapitalismuskritik aus der Gesellschaft inhärenten normativen Prinzipien ab, in diesem Fall aus der Grundprämisse der Demokratie, dass alle Bürger:innen gleichberechtigte Möglichkeiten zur Beteiligung haben sollen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind demokratische Gesellschaften „um ihrer eigenen Prinzipien und Bestandsvoraussetzungen willen normativ dazu angehalten [...], Arbeitsbedingungen zu schaffen, die allen – bezahlt oder unbezahlt – Beschäftigten die aktive Mitwirkung an der öffentlichen Willensbildung ermöglichen“ (289). Daraus leitet Honneth auch eine staatliche Verpflichtung zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen ab, die „Mindeststandards in den fünf Dimensionen nicht unterschreiten“ (108).

Vorschläge für demokratieförderliches Arbeiten: Verbesserungen und Alternativen

Im letzten Abschnitt des Buchs unternimmt Honneth einen politischen Ausblick und schlägt Lösungsansätze für demokratieförderliches Arbeiten vor (Kapitel 7–9): Diese könnten sich einerseits an der Verbesserung bestehender Bedingungen entlang der genannten fünf Facetten orientieren oder

Alternativen zum kapitalistischen Arbeitsmarkt bereitstellen.

Reorganisation und Neubewertung von Arbeit

Entsprechend den oben skizzierten Facetten demokratiehinderlicher Arbeitsverhältnisse gilt es, in den jeweiligen Bereichen Verbesserungen herbeizuführen, um die Voraussetzungen für demokratische Beteiligung zu schaffen. Im Hinblick auf die erstgenannten Facetten würde es entsprechend vor allem darum gehen, die beschleunigten Kommodifizierungstendenzen der Ware Arbeitskraft wieder stärker einzuhegen (faire Löhne, geregelte Arbeitszeiten, soziale Absicherung usw.). Die „Lösung“ der anderen drei demokratiehinderlichen Bedingungen ist dabei wesentlich komplexer, da diese eng miteinander verbunden sind. Honneth argumentiert, dass es dafür insbesondere eine „Anreicherung und Umorganisation“ von gesellschaftlich notwendigen und für das Wohlergehen wichtigen Tätigkeiten geben muss. Dazu gehört einerseits die gesellschaftliche (materielle und symbolische) Wertschätzung sogenannter „systemrelevanter“ Berufe. Er schlägt darüber hinaus aber auch vor, die Arbeitsleistung gerade für stark eintönige und repetitive Tätigkeiten anders zu organisieren, damit deren nachteilige Effekte nicht bei einer sozialen Gruppe der Gesellschaft kumulieren (368). Da die Aufteilung von Arbeit nicht Naturgesetzen folgt, kann sie in einem bestimmten Rahmen ebenso anders zusammengesetzt und auch mit den Tätigkeiten von Kolleg:innen verbunden werden. Damit könnte auch der Tendenz der Individualisierung von Arbeit im Gegenwartskapitalismus entgegengetreten werden, der zum Zweck der „effektiveren Kontrollierbarkeit“ (371) dazu tendiert, Möglichkeiten der Kooperation zunehmend

auszuschließen. Ebenso ist eine Aufwertung und gleichzeitig Umorganisation vor allem jener gesellschaftlich notwendigen Tätigkeitsbereiche erforderlich, die bisher wenig gesellschaftliche Anerkennung genossen haben, um die Probleme mangelnder Wertschätzung und eines geringen Anregungsniweaus dieser Arbeiten zu lösen (366).

Ergänzungen zum Erwerbsarbeitsmarkt

Darüber hinaus schlägt Honneth zwei Ergänzungen zum aktuellen Arbeitsmarkt vor: erstens eine Form der „staatlichen Dienstverpflichtung“, die er als „rechtlich verpflichtende und zeitlich eng begrenzte Heranziehung einer bestimmten Alterskohorte zur Erledigung von Arbeiten [...], die dem Gemeinwohl dienen“, definiert (326). Honneth stellt sich einen sozialen Dienst von ein bis zwei Jahren vor, in dem alle Angehörigen einer Altersgruppe für das Gemeinwohl arbeiten und ihren Horizont durch den Austausch mit unterschiedlichen sozialen Gruppen erweitern, wodurch gesellschaftliche Solidarität gestärkt werden soll. Dazu gehört auch ein „staatlich unterstützter Sozialdienst“ (= eine Art Arbeitsplatzgarantie) als Angebot an unfreiwillig Arbeitslose, im Sinne des Gemeinwohls Tätigkeiten auszuüben. Damit dieser Sozialdienst demokratieförderlich ist, muss die Teilnahme freiwillig und müssen die Arbeitsbedingungen gut sein bzw. demokratische Beteiligung begünstigen (332).

Der „Königsweg“ bzw. ein „ideales Mittel zur Verwirklichung einer demokratieverträglichen Arbeitswelt“ sind für Honneth allerdings Produktionsgenossenschaften bzw. selbstverwaltete Betriebe (333). Jedoch kämpfen diese Organisationsformen mit dem Spannungsverhältnis zwischen den sozialmoralischen Absichten und der Tatsache,

dass sie in einem kapitalistischen Umfeld mit entsprechendem Wettbewerbsdruck unter Marktbedingungen operieren. „Das typische Schicksal, das Produktionsgenossenschaften im Kapitalismus leider meistens ereilt, ist entweder das des ökonomischen Ruins oder das der zunehmenden Verwässerung der ursprünglichen Zielsetzungen“ (339).

Kritische Auseinandersetzung

Honneths Vorschlag der „staatlichen Dienstverpflichtung“ erscheint uns insbesondere im Hinblick auf die Stärkung sozialer Kooperation, aber auch gesellschaftlicher Solidarität ein vielversprechendes Konzept zu sein. Evaluierungen zum österreichischen Zivildienst, der eine Form des von Honneth vorgeschlagenen Staatsdienstes darstellt, bestätigen diese positiven Effekte auch empirisch (Grünhauser et al. 2021). Gleichzeitig sehen wir die Annahme, dass es dadurch zu einer Umverteilung und Aufwertung insbesondere der Tätigkeiten im Sozial- und Gesundheitsbereich kommen würde (die Honneth explizit als Beispiele nennt), kritisch. Das Einbringen einer großen Anzahl unqualifizierter Arbeitskräfte birgt gerade in diesen Branchen die Gefahr der Dequalifizierung und Entwertung. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass eine alljährliche Einschulung neuer Alterskohorten von angelernten Hilfskräften angesichts der akuten Personalnot in vielen dieser Bereiche von Beschäftigten eher als eine zusätzliche Belastung anstatt als tatsächliche Entlastung gesehen wird. Implizit wird hier unterstellt, dass für die Sorge anderer Menschen keine gesonderten Qualifikationen erforderlich seien. Typischerweise sind diese Sorgetätigkeiten, die insbesondere in frauendominierten Beschäftigungsfeldern wie Gesundheit, Pflege und Elementarpädagogik ausgeführt werden, weniger gut bewertet als

männlich dominierte Tätigkeiten und Berufe in Bereichen wie Technik, IT oder der industriellen Produktion. Diese Sorgetätigkeiten werden als „natürliche“ Fähigkeiten von Frauen, nicht als „erlernte“ „hoch qualifizierte“ Tätigkeiten gesellschaftlich definiert (z. B. Aulenbacher et al. 2010), und ihnen wird vergleichsweise wenig Anerkennung – und Entlohnung – zugewiesen (z. B. Ridgeway 2011).

Honneths Vorschlag eines „Sozialdienstes“ für unfreiwillig Arbeitslose entspricht in den Grundzügen dem Konzept der Arbeitsplatzgarantie, wie sie zum Beispiel aktuell in einem Modellprojekt des AMS Niederösterreich in Gramatneusiedl erprobt wird. Die demokratieförderlichen Beiträge so einer Jobgarantie wurden an anderer Stelle aufgearbeitet (Altreiter/Flecker 2024). Während Honneth von einer „geringen, aber marktunabhängigen Entlohnung“ (331) spricht, hat eine Studie von Quinz/Flecker (2023) gezeigt, dass für die Beschäftigten ein dem Kollektivvertragslohn entsprechendes Entgelt wichtig ist – nicht nur für die Existenzsicherung, sondern auch hinsichtlich des wahrgenommenen Status und der Anerkennung, um sich als vollwertiges Mitglied der Arbeitsgesellschaft zu fühlen.

Zusätzlich wäre eine wichtige Maßnahme, wie auch von Honneth angedeutet, eine **Arbeitszeitverkürzung**, um mehr Menschen in soziale Kooperationsbeziehungen einzubinden. Eine „gesunde Vollzeit“ von rund 30 Stunden hat einerseits langfristige Effekte, weil sie es Menschen ermöglicht, lange gesund im Job zu bleiben, gleichzeitig hat sie inklusive Effekte, weil es dadurch Menschen ermöglicht wird, am Arbeitsmarkt zu partizipieren, für die die derzeitige Vollzeithnorm eine Hürde für Arbeitsmarktbeteiligung darstellt (Altreiter/Glassner 2023). Darüber hi-

naus würde eine solche Arbeitszeitverkürzung dazu beitragen, dass mehr Menschen mehr Zeit für politisches oder zivilgesellschaftliches Engagement verfügbar hätten.

Daran schließt sich ein weiterer Kritikpunkt an, nämlich Honneths zentraler Fokus auf den Staat als ermöglichenden Akteur in der **(Neu-)Gestaltung demokratieförderlicher Arbeitsbedingungen**. Die von Honneth zwar würdigend erwähnten Gewerkschaften sind tatsächlich jene zentralen Akteur:innen, die bei der demokratieförderlichen Ausgestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsordnungen eine zentrale Rolle einnehmen können. Die Funktionen von Gewerkschaften reichen, anders als von Honneth behauptet (381), über Lohn- und Arbeitszeitpolitik hinaus und umfassen die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen inklusive der Arbeitsinhalte und berufsspezifischen Tätigkeiten, außerdem Aspekte der betrieblichen und überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung usw. Zwar ist Honneths Kritik an gewerkschaftlichen Strukturen, die eine demokratische Partizipation der Mitgliederbasis nur eingeschränkt ermöglichen, zutreffend. Nichtsdestotrotz sind Gewerkschaften und Betriebsräte gesellschaftliche Orte, an denen demokratische Praktiken erlernt und eingeübt werden können. Betriebliche Mitbestimmung und Gewerkschaftsarbeit gehen oft über den unmittelbaren Arbeitskontext hinaus. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und die Beteiligung an betrieblicher Mitbestimmung werden von Beschäftigten in vielen Ländern als zentral empfunden, was die Schaffung von Bedingungen eines „guten Lebens“ betrifft (z. B. Blanchflower et al. 2022). Sie können Beschäftigten durchaus Impulse der „Politisierung“ geben. Die Sphäre der politischen Beteiligung ist hierzulande auf betrieblicher Ebene sogar inklusiver gefasst

als auf nationaler Ebene; die Teilnahme an Betriebsratswahlen ist beispielsweise unabhängig von der österreichischen Staatsbürgerschaft möglich.

Auch eine **Arbeitspolitik der Anerkennung** kommt wohl ohne (starke) Gewerkschaften nicht aus. Denn das lohnpolitische Ziel ist eine nicht nur existenzsichernde, sondern auch „gerechte“ Bezahlung. Gesellschaftliche Anerkennung bleibt ohne entsprechende Entlohnung nur eine leere symbolische Bekundung, wie der folgenlose Applaus für all die „Systemerhalter:innen“, die während der Pandemie das Land am Laufen gehalten haben, gezeigt hat. Mehr Anerkennung lässt sich nicht ausschließlich über ein verändertes kulturelles Wertesystem schaffen, sondern erfordert auch die Verbesserung der materiellen Bedingungen der Beschäftigten (vgl. die Kontroverse zwischen Honneth und Fraser 2003), beispielsweise durch Kollektivvertragsverhandlungen, die von möglichst organisationsstarken Gewerkschaften geführt werden. Gewerkschaften waren weltweit in den letzten Jahren immer wieder darin erfolgreich, Beschäftigte im Bereich der Sorgearbeit zu Arbeitskämpfen zu mobilisieren. Die in der Forschungsliteratur konstatierte „Tertiarisierung“ und „Feminisierung“ von Arbeitskämpfen (Holtgrewe 2001; Artus et al. 2017) – also (im Vergleich zu „klassischen“ Streikbereichen wie z. B. Metall- und Automobilindustrie) vermehrte Arbeitsniederlegungen und Proteste in frauendominierten Dienstleistungsbranchen wie Gesundheit oder Elementarpädagogik, zeigen, dass Gewerkschaften dabei eine wichtige Rolle spielen und teils spürbare Verbesserungen für die Beschäftigten erzielen konnten, sowohl hinsichtlich der Entlohnung als auch auf Ebene der Anerkennung.

Ein Teil der Beschäftigten, nämlich jene in **prekären, unterbezahlten und sozialversicherungsrechtlich nicht abgesicherten Arbeitsverhältnissen**, profitiert, wie von Honneth beschrieben (379), nicht von Arbeits- und Lohnpolitiken der Gewerkschaften, da sie von diesen gar nicht erreicht oder vertreten werden. Digitalisierung und internationaler Wettbewerbsdruck haben zu einem Anstieg dieser Arbeitsverhältnisse geführt, die durch das Wachstum des virtuellen und nichtvirtuellen Niedriglohnssektors (und die Wechselwirkungen zwischen beiden) entstanden sind. Beschäftigte in diesem Bereich arbeiten unter hohem Arbeitsdruck, bei mangelnder existenzieller Absicherung und oft auch in sozialer Isolation. Ihnen fehlt häufig die Erfahrung der Kooperation. Die Entwicklung eines Gefühls des Eingebundenseins in soziale Beziehungen und eines Bewusstseins für den Wert der eigenen Arbeit und die eigene Selbstwirksamkeit ist diesen Beschäftigten oft nicht möglich. Um die Tragweite dieser Entwicklungen zu erfassen, sind vertiefende Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Vereinzelung, sozialer Isolation und mangelnden Kooperationserfahrungen in der Arbeitswelt einerseits sowie politischer Partizipation und sozialem Zusammenhalt andererseits erforderlich. Dies gilt insbesondere auch für jenen Teil der **Arbeit, der unbezahlt** – und häufig vereinzelt – im privaten Bereich erbracht wird. Dazu zählt auch der wenig sichtbare Bereich der informalierten Arbeit in Privathaushalten. Honneths gesamtheitlicher Blick auf die „Demokratietauglichkeit“ der Bedingungen unterschiedlichster Formen von Arbeit eröffnet damit hochrelevante Fragen für zukünftige Forschungsarbeiten, aber auch für politische Debatten.

Fazit

„Der arbeitende Souverän“ ist eine umfassende Analyse des Verhältnisses zwischen Arbeitsbedingungen und demokratischer Beteiligung. Honneth fügt den Debatten um Forderungen nach „guter Arbeit“, die oft subjektiv und verhandelbar erscheint, damit einen weiteren gewichtigen Punkt hinzu: Eine Demokratie, die sich selbst ernst nimmt, ist dazu angehalten, demokratieförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die politische Partizipation ermöglichen. Die von Honneth dargelegten fünf Dimensionen bzw. Facetten, die demokratieverträgliche Arbeitsbedingungen aufweisen sollten, verdeutlichen,

nach welchen Prämissen Arbeitsverhältnisse und die Verteilung von Arbeit neu gestaltet werden müssen. Auch der Anspruch, gesellschaftliche Arbeit und Arbeitsteilung nicht auf bezahlte Lohnarbeit zu beschränken, unterstreicht Honneths umfassenden Ansatz. Honneths Befunde und Vorschläge für eine demokratieförderliche Ausgestaltung der gesellschaftlichen Arbeit geben wichtige Impulse für politische Ansätze, die die Verschränktheit von unterschiedlichen Arbeitsformen berücksichtigen, und sind ein Auftrag für politische Debatten bzw. die Diskussion von Alternativen im und zum gegenwärtigen Erwerbsarbeitsmarkt.

LITERATUR

Altreiter, Carina/Flecker, Jörg (2024). Arbeitsplatzgarantie: eine demokratiepolitische Perspektive. In: Tamesberger, Dennis/Haim, Daniel/ Moder, Clara/Quinz, Hannah/Theurl, Simon: Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Ansätze fortschrittlicher Arbeitsmarktpolitik in Österreich. ÖGB Verlag (im Erscheinen).

Altreiter, Carina/Glassner, Vera (2023). Wie Arbeit bewerten? Überlegungen zur „leistungsgerechten“ Entlohnung von Arbeit. In: Elisabeth Kaiser/Marcus Schober (Hg.): Beschäftigung für alle. Die Zukunft der Arbeit. Wien, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 260–273.

Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (2017). Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, VSA.

Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (2010). Soziologische Geschlechterforschung: eine Einführung. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Blanchflower, David G./Bryson, Alex/Green, Colin (2022). Trade unions and the well-being of workers. *British Journal of Industrial Relations* 60, 255–277.

Bourdieu, Pierre (1998). Prekarität ist überall. In: Pierre Bourdieu (Hg.). *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion.* Konstanz, 96–102.

Grünhauser, Christian/Sprajcer, Selma/Beeck, Constanze/Bogorin, Flavia-Elvira/Kern, Manuel/Weitzhofer, Bettina (2021). Studie zum gesellschaftlichen Nutzen des Zivildienstes 2019 in Österreich. Studienbericht November 2021. Wirtschaftsuniversität Wien.

Holtgrewe, Ursula (2001). Recognition, Intersubjectivity and Service Work: Labour Conflicts in Call Centres. *Zeitschrift für industrielle Beziehungen* 8 (1), 37–56.

Honneth, Axel (2008). Arbeit und Anerkennung. Versuch einer Neubestimmung. *Deutsche Zeitschrift für Philosophie* 56 (3), 327–341.

Honneth, Axel/Fraser, Nancy (2003). Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Berlin, Suhrkamp.

Honneth, Axel (2023). Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin, Suhrkamp.

Kohn, Melvin L. (1980). Job Complexity and Adult Personality. In: Neil J. Smelser/Erik H. Erikson (Hg.). Themes of Work and Love in Adulthood. Cambridge, Harvard University Press, 193–212.

Quinz, Hannah/Flecker, Jörg (2023). „Marienthal.reversed“: Wie wirkt eine Arbeitsplatzgarantie für langzeitarbeitslose Menschen im österreichischen Kontext? *Wirtschaft und Gesellschaft* 49 (3), 79–104. <https://doi.org/10.59288/wug493.208>.

Ridgeway, Cecilia L. (2011). Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World. Oxford, Oxford University Press.

Zandonella, Martina (2022). Demokratie Monitor 2022. SORA Institute for Social Research and Consulting. Wien.