

Supermagd: Arbeitsaneignung im Niedriglohnsektor im Ländervergleich

Kupfer, Antonia

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kupfer, A. (2022). Supermagd: Arbeitsaneignung im Niedriglohnsektor im Ländervergleich. *AIS-Studien*, 15(1), 26-39.
<https://doi.org/10.21241/ssoar.79576>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Supermagd¹: Arbeitsaneignung im Niedriglohnsektor im Ländervergleich

Antonia Kupfer ²

Zusammenfassung: Im vorliegenden Beitrag wird ein Konzept der Arbeitsaneignung vorgestellt, das die Subjektperspektive Beschäftigter eingebettet in soziale Kontexte erfasst und analysiert. Damit geraten strukturelle Einflüsse auf die Art und Weise wie Beschäftigte ihre Arbeit wahrnehmen, bewerten und bewältigen in den Blick. Am Beispiel von Supermarktverkäufer_innen in Deutschland und den USA wird das Konzept mit seinen drei Dimensionen sozialer Status der Tätigkeit, Gebrauchswert und Tätigsein entfaltet. Ihr Beschäftigtenanteil ist hoch und – nicht erst in der Corona-Pandemie – systemrelevant. Auf der Grundlage zweier kontrastierender Fälle werden Thesen zur unterschiedlichen Arbeitsaneignung in einem ausgewählten Niedriglohnsektor vorgestellt. Im Ergebnis wird deutlich, dass Arbeitsaneignung in Deutschland im Vergleich zu den USA arbeitnehmerinnenfreundlicher stattfindet. Für eine Verbesserung von Lebensverhältnissen sind daher politische Veränderungen und nicht subjektive Anrufungen erforderlich.

Abstract: This paper presents a concept of work appropriation that captures and analyzes the subject perspective of employees embedded in social contexts. Thus, structural influences on the way employees perceive, evaluate and cope with their work come into focus. Using the example of supermarket clerks in Germany and the USA, the concept with its three dimensions of the social status of the occupation, use value and being active is developed. Their share in the workforce is high and - not only during Covid-19 pandemic - essential. Based on two contrasting cases, theses on the different appropriation of labor in a selected low-wage sector are presented. As a result, it becomes clear that labor appropriation in Germany is more employee-friendly than in the USA. Therefore, political changes rather than subjective appeals are needed to improve living conditions.

¹ Ich danke Niowe Bark für diese Wortkreation nach einem gemeinsamen Scrabble-Abend.

² Prof. Dr. Antonia Kupfer, TU Dresden, E-Mail : antonia.kupfer@tu-dresden.de

1 Einleitung

Zur Debatte um die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung möchte ich mein Konzept der Arbeitsaneignung vorstellen, das ich in einem Forschungsprojekt zu Supermarktverkäuferinnen und -verkäufern (also einem klassischen Niedriglohnbereich) in den USA und Deutschland entwickelt habe.³ Es ist ein Konzept, das mit Hilfe von Befragungen Beschäftigter sowohl ihre Wahrnehmungen, Beschreibungen und Bewertungen ihrer Erwerbsarbeit erfasst, als auch die sozialen Kontexte, in denen diese Wahrnehmungen etc. eingebettet sind. Damit handelt es sich um einen Ansatz, der die Analyse der Arbeitssubjektperspektive als einen Beitrag zur Gesellschaftsanalyse versteht. Dies wird verstärkt durch eine komparative Perspektive.

In der letzten Zeit haben Supermarktverkäufer_innen öffentliche Aufmerksamkeit durch ihre systemrelevante Tätigkeit in der Covid 19-Pandemie erhalten. Während die meisten Geschäfte im Zeitraum des Lockdown schließen mussten, blieben Supermärkte durchgängig geöffnet, um die Bevölkerung mit Lebensmitteln zu versorgen. Die Beschäftigten setzen sich damit der Gefahr von Ansteckung aus und mussten beim ersten Lockdown zusätzliche Aufgaben übernehmen wie Einlasskontrollen. Ansonsten arbeiten die Supermarktverkäufer_innen jedoch eher unbemerkt und abseits öffentlicher Debatten. Erst der Krieg in der Ukraine mit der damit einhergehenden Bedrohung der Lebensmittelversorgung, öffnet langsam ein öffentliches Bewusstsein für die Bedeutung von Lebensmitteln als eben das, was sie sind: Mittel zum Leben. Beschäftigten in Supermärkten ist das schon lange klar und bildet einen festen Bestandteil ihrer Arbeitsaneignung, wie ich später im Abschnitt zum Gebrauchswert zeigen werde. Der Großteil der Bevölkerung bezieht Grundnahrungsmittel wie Brot, Obst und Gemüse aus Supermärkten. Das Thema Supermarktverkäufer_innen ist zusätzlich zur Systemrelevanz ihrer Tätigkeit auch deshalb wichtig, weil sie einen großen Anteil der Erwerbstätigen ausmachen.⁴ In Deutschland waren im Jahr 2017 778.000 Menschen im Lebensmitteleinzelhandel beschäftigt (Handelsverband Deutschland 2022). Für die USA werden 1,3 Millionen Beschäftigte in Lebensmittelmärkten für 2018 ausgewiesen (United States Census 2022). Ihre Perspektiven und Handlungsweisen sind daher als solche einer großen Bevölkerungsgruppe für ein Verständnis von Gesellschaft relevant. Der größte augenfällige Unterschied zwischen den Supermarktverkäufer_innen in Deutschland und in den USA ist der Status ihrer Tätigkeit. In Deutschland ist der Großteil beruflich als Verkäufer_in oder Einzelhandelskauffrau bzw. -mann ausgebildet (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln 2016), während in den USA die Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung arbeiten. Dieser Unterschied führt zu der Frage, ob und wenn ja, welche Unterschiede das in der Arbeitsaneignung der Beschäftigten ausmacht. Bislang gibt es jenseits den von der Russel Sage Foundation herausgegebenen Studien (Gautié/Schmitt 2009; Carré/Tilly 2017) kaum komparative Forschungsarbeiten zu diesen Beschäftigten. Auch das ist ein Anlass für diese Untersuchung.

Arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung hat Tradition. Ihr Beginn wird in den 1950er Jahren datiert und ihr Interesse richtete sich auf die sozialstrukturelle Verortung von Industrie-

³ Im Rahmen des Projekts wurden zwischen 2011 und 2019 60 Interviews in den USA und in Deutschland mit Beschäftigten in Supermärkten geführt.

⁴ Ein dritter Grund für die Relevanz des Themas ist der Umsatz, der im Lebensmitteleinzelhandel stattfindet. Ich gehe hier jedoch nicht näher auf diese Dimension ein.

arbeitern. Im Laufe der Zeit wurden auch Beschäftigte des wachsenden Dienstleistungssektors untersucht und zusätzlich Lebenszusammenhänge berücksichtigt und einbezogen (vgl. Dörre et al. 2013 und Kleemann/Voß 2018 für Überblicke). Die ersten Studien seit den 1950er Jahren gingen überwiegend von der Prämisse aus, dass sich Bewusstsein durch Rückschlüsse objektiver Bedingungen konstituiert, während spätere Studien an Marx angeschlossen und einen dynamischen Prozess aus der Verarbeitung von Lebensumständen und -orientierungen beobachteten (Hürtgen/Voswinkel 2012; 2014). Entsprechend rückten Ansprüche Beschäftigter an Arbeit als analytische Kategorie in das Forschungsinteresse (Nies 2015). An diese Forschungen knüpfe ich an. Im Konzept der Arbeitsaneignung werden objektive Bedingungen und subjektive Verarbeitungen zusammengeführt. Im Ergebnis zeige ich, dass Arbeitsaneignungen gesellschaftlich eingebettet sind und in Deutschland und den USA unterschiedlich verlaufen. Zunächst werde ich das Konzept theoretisch vorstellen, um es dann anhand zweier kontrastierender Fälle empirisch anzuwenden. Der Beitrag schließt mit einem Fazit.

2 Arbeitsaneignung

Zunächst einmal gehe ich davon aus, dass Arbeitsaneignung *immer* stattfindet, wenn gearbeitet wird. Damit möchte ich sagen, dass ich den Aneignungsbegriff nicht als Gegenbegriff zu Entfremdung (Frey 2009; Hardering et al. 2015; Henning 2015; Voswinkel 2019) fasse und damit auch nicht als positiv konnotiert. Vielmehr sind im Konzept der Arbeitsaneignung drei Dimensionen enthalten, die für das „Wie“ der Wahrnehmung, Beschreibung, Bewertung und Bewältigung des Arbeitens⁵ durch Beschäftigte ausschlaggebend sind. Die erste Dimension ist der soziale Status der betreffenden Arbeit, über die gesprochen wird. Zahlreiche soziologische Untersuchungen der letzten Jahre im Bereich der Arbeit haben hierfür Axel Honneths Anerkennungskonzept genutzt und es ausdifferenziert (z. B. Voswinkel 2001). Honneth (2010) selbst hat einen Versuch einer theoretischen Neubestimmung des Verhältnisses von Arbeit und Anerkennung unternommen und darin Ideen von Hegel und Durkheim stark gemacht, wie ich gleich ausführen werde. Die zweite Dimension ist der Gebrauchswert der Arbeit. Sarah Nies (2015) hat die Dimension der Nützlichkeit als zentral für die arbeitsinhaltenlichen Ansprüche, die Menschen an ihre Arbeit stellen, betont. Frigga Haug (1999) hat auf die in kapitalistischen Gesellschaften zunehmende Vernutzung des Gebrauchswerts der Arbeitskraft als Tauschwert hingewiesen, was für die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung in Zeiten des Neoliberalismus wichtig ist. Die Debatte über „Sinn der Arbeit“, den Beschäftigte ihrer Arbeit zuschreiben, hat sich sowohl in der englischsprachigen als auch deutschsprachigen Forschung entfaltet (Hardering 2015; Hardering et al. 2015; Hardering/Will-Zocholl 2019; Yeoman et al. 2019) und berührt teilweise die Konflikte, die entstehen, wenn rationalisierte Arbeitsbedingungen eine sinnvolle Ausführung von Arbeit behindern. Drittens gehört zur Arbeitsaneignung das Tätigsein, das Handeln, die Aktivität, womit eine wichtige Dimension von Arbeit bezeichnet wird und die sich in konkreter Aufgabenbewältigung ausdrücken kann. Regina Be-

⁵ Im Rahmen dieses Aufsatzes werde ich nicht näher auf verschiedene Dimensionen von Arbeit wie bezahlt und unbezahlt, oder auch im Englischen zwischen *work* und *labor* eingehen. Zum Begriff der Arbeit hat G. Günter Voß (2018) einen hilfreichen Überblick erstellt, für die englischsprachige Forschung John W. Budd (2013).

cker-Schmidt (1983) hat neben der Anerkennung das Tätigsein als ein Grundanliegen an Arbeit aus der Subjektperspektive benannt. Vor allem für die Erfassung dieser Dimension der Tätigkeit ist die Einbeziehung der Lebenszusammenhänge wichtig, wofür Hans-Joachim Giegel (1989) auf Subjektivität, verstanden als Verknüpfungen zwischen Bedingungen und Handlungen, Wert legte. Am Beispiel eines Interviews erläutert Giegel das aufwendige Verfahren der Analyse und Interpretation der Erzählung, die im Ergebnis zur Erkenntnis der „Subjektstruktur“ (116) führt, womit Systemstrukturen gemeint sind, die biografische Handlungsorientierungen mitkonstituieren und je nach Ort und Zeit unterschiedlich sind. Ich möchte nun diese drei Dimensionen bezogen auf meinen Forschungsgegenstand, die Arbeit der Supermarktverkäufer_innen in den USA und in Deutschland, knapp erläutern.

2.1 Sozialer Status

Die Art und Weise, wie Beschäftigte ihre Arbeit noch vor Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses wahrnehmen und beurteilen, hat mit dem sozialen Status ihrer Arbeit zu tun. Auch während des Arbeitens entwickeln Beschäftigte eine Haltung zu ihrer Tätigkeit, die vom sozialen Status beeinflusst wird. Berufe und Tätigkeiten werden gesellschaftlich ungleich bewertet, sowohl auf symbolischer als auch auf materieller Ebene. Axel Honneth (2010) stellt Überlegungen an, wie Anerkennung so gestaltet sein kann, dass sie nicht nur als Anspruch einzelner Beschäftigter oder als Utopie aufscheint, sondern als normative Grundlage für kapitalistische Gesellschaften. In seiner Antwort geht er zunächst auf Hegel ein, der einerseits auf die Notwendigkeit der materiellen Existenzsicherung durch Lohnarbeit als Voraussetzung für die Zustimmung zur Marktordnung und andererseits auf die Notwendigkeit einer ausreichend komplexen Ausgestaltung der Tätigkeiten selbst als zweite Voraussetzung hinwies. Nur wenn der Beitrag der Arbeit zum Allgemeinwohl erkennbar sei, würde sie bzw. würden die Ausübenden auch Anerkennung erfahren. Für die Sicherstellung einer hinreichenden Komplexität sah Hegel die Korporationen als zuständig an. Dann bezieht sich Honneth auf Durkheim, der die Arbeitsteilung und damit das ständige Aufeinanderbezogensein als die Grundlage für gesellschaftliche Integration hervorhob. Nun könnte ja, insbesondere in Pandemiezeiten, der Verkauf von Lebensmitteln als Beitrag zum Allgemeinwohl besonders hervorstechen und das Anerkennungsproblem damit als gelöst betrachtet werden. Doch Stephan Voswinkel und Gabriele Wagner (2013) haben festgestellt, dass die Anerkennung in der Arbeit unsicherer geworden ist, „weil die Institutionen der Anerkennung in der Arbeit an Stabilität und Geltung verlieren und der zeitliche Horizont für stabile Anerkennung und für soziale Reziprozitätsbeziehungen in Arbeit und Organisation schrumpft.“ (87). Zu den gesellschaftlichen Institutionen der Anerkennung zählen sie in modernen Gesellschaften das Leistungsprinzip, den Beruf und die Organisationsmitgliedschaft. In den letzten Jahren hat sich das Leistungsprinzip durch Neoliberalisierung gewandelt von einer Anerkennung des Inputs hin zu einer Anerkennung des Outputs, d. h. es zählt nicht mehr die aufgewandte Leistung, sondern vor allem der Erfolg. Das führt zu einer Abwertung der Leistung von Gewährleistungsarbeiten, zu denen auch die Tätigkeiten von Supermarktverkäufer_innen gehören. Beschäftigte reagieren unterschiedlich auf die Abwertung ihrer Leistung. Voswinkel und Wagner (2013) berichten von Verkäufer_innen, die unter Leistung harte aufopferungsvolle Arbeit verstanden und so ihrer gesellschaftlichen Randposition Sinn verliehen. Wrzesniewski/Dutton (2001) und Wrzesniewski et al. (2013) beschreiben „job crafting“, also die Kreation und Umdeutung von Sinngehalten der Tätigkeit,

als weiteren Umgang mit der Leistungsabwertung. In meinen Gesprächen mit Verkäufer_innen wurde auch oft das eigene Wissen um die Komplexität, die Mühe und den Wert der Arbeit, auch wenn er von anderen nicht gesehen werde, angeführt. Auch die Herausforderung, mit immer weniger Personal „den Laden zu schmeißen“ wurde angenommen und als befriedigend erlebt. Bezogen auf die gesellschaftliche Institution des Berufes, die für Anerkennung wichtig ist, fallen die großen Unterschiede zwischen Deutschland und den USA auf. Während in Deutschland die Tätigkeit von Supermarktverkäufer_innen als Beruf institutionalisiert ist, der in einer systematischen, zwei- oder dreijährigen Ausbildung erlernt und mit Prüfungen abgeschlossen wird, gilt die Tätigkeit in den USA als typischer niedrigschwelliger Einstiegsbereich für Erwerbstätige ohne berufliche Ausbildung. Heike Jacobsen und Ellen Hilf (2019) konstatieren in ihrer Sekundäranalyse vierer Primärstudien (davon vier Textilkaufhäuser und ein Bekleidungs-/Schuhgeschäft) für Deutschland einen Trend zur „Abwertung kundenbezogener Qualifikationen im Verkauf“ (286) bei gleichzeitiger andauernder hoher Anteile beruflich Ausgebildeter im Einzelhandel, wobei sich diese zunehmend aus sozial unten Stehenden rekrutieren. Diese Entwicklung seit den 1980er Jahren kann als eine ‚USAisierung‘ des deutschen Einzelhandels beschrieben werden, der in der Textilbranche durch den Internethandel sehr viel fortgeschrittener ist als im Bereich des Lebensmitteleinzelhandels, wobei auch dort der Kundenkontakt und damit potentielle Beratung und Bedienung durch Online-Bestellungen sowie Hauslieferungen abnimmt. Der Status der Tätigkeit als Beruf ermöglicht eine Identifikation verbunden mit langfristigen Perspektiven, während die Klassifizierung als Einstiegsbereich längerfristig Beschäftigten das Gefühl vermittelt, zu versagen. Auch die Höhe sowie die Reichweite des sozialen Status ist in den beiden Ländern unterschiedlich, denn die Anerkennung der Tätigkeit als Beruf findet auf gesellschaftlicher Ebene statt, während Verkäufer_innen in den USA oft nur Anerkennung von Vorgesetzten und/oder Kund_innen erfahren. Im Bereich der Organisation konstatieren Voswinkel und Wagner (2013) eine Entwicklung der zunehmenden Individualisierung, die kollektive Anerkennungsmomente wie betriebliche Sozialleistungen in den Hintergrund treten lässt. Im Tätigkeitsfeld der Supermarktverkäufer_innen ist der Status des Supermarktes, in dem sie beschäftigt sind, wichtig, da Anstellungen in hochpreisigen Geschäften eine höhere Anerkennung erfahren als in Discountern, was wiederum ein Identifikationsangebot ausmacht oder ausschließt.

2.2 Gebrauchswert

Fester Bestandteil der Arbeitsaneignung ist der Bezug auf den Inhalt der Arbeit. Die Art der Aufgaben prägen die Wahrnehmungen, Tätigkeiten und Bewertungen der Beschäftigten und sind ausschlaggebend für ihre Arbeit. Grundsätzlich geht es in der Arbeit der Supermarktverkäufer_innen darum, Kund_innen mit Lebensmitteln zu versorgen und damit ihre lebensnotwendigen Bedürfnisse zu befriedigen. Beruflich ausgebildete Supermarktverkäufer_innen verfügen über Produktkenntnisse, die ihnen eine fachliche Beratung der Kund_innen ermöglicht. Nur kurz angeleitete Verkäufer_innen werden für einen möglichst reibungslosen Ablauf eingesetzt und sehen ihre Aufgabe in erster Linie im Helfen bzw. den Kund_innen behilflich zu sein.

Nun ist in kapitalistischen Gesellschaften wie der USA und Deutschland nicht nur der Arbeitsinhalt gebrauchswertorientiert, sondern die Arbeitskraft stellt selbst einen Gebrauchswert dar, da sie Mehrwert schafft. Dieser Umstand veranlasst diejenigen, die vom Mehrwert

profitieren, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie den Gebrauchswert der Arbeitskraft steigern. Oft geschieht dies auf Kosten des Gebrauchswerts der Arbeit. Das wiederum führt zu Konflikten⁶, wie ganz besonders Sarah Nies (2015) anhand ihrer Studie von Ingenieurinnen und Bankberater_innen gezeigt hat: wenn Beschäftigte ihren arbeitsinhaltlichen Anspruch, dass ihre Arbeit für andere nützlich ist, nicht (mehr) realisieren können, weil die Arbeitsbedingungen weniger auf die Kundenbedürfnisse als vielmehr auf die Interessen der Eigentümer zugeschnitten sind. Frigga Haug (1999) zeigt, dass die Zunahme der Bedeutung des Gebrauchswerts der Arbeitskraft fester Bestandteil kapitalistischer Entwicklungen ist. In den letzten Jahren hat sich diese Entwicklung im Rahmen des Neoliberalismus beschleunigt. Personalabbau in den USA und zunehmende Einstellung von Aushilfskräften in Deutschland, die nicht beruflich ausgebildet sind und überwiegend in Teilzeit flexibel eingestellt wurden, führte zu Arbeitsverdichtungen und Schwierigkeiten, auf die Bedürfnisse der Kund_innen einzugehen. Arbeitsinhaltliche Ansprüche konnten so immer weniger realisiert werden und führten zu unterschiedlichen Umgangsweisen, die ich im nächsten Abschnitt exemplarisch an zwei Fällen aufzeigen werde. Die Dimension des Gebrauchswertes für die Arbeitsaneignung besteht in kapitalistischen Gesellschaften in einem Grundkonflikt zwischen Bedürfnis- und Gewinnorientierung. Beschäftigte haben je nach sozialem Kontext mehr oder weniger große Spielräume bedürfnis- oder gewinnorientiert arbeiten zu können oder zu müssen. Tendenziell ist der Gebrauchswert der Arbeitskraft in den USA größer als in Deutschland und Beschäftigte daher stärker in gewinnorientiertes Arbeiten eingebunden als in auf die Befriedigung der Kundenbedürfnisse ausgerichtetes Arbeiten. Gleichwohl handelt es sich in beiden Ländern um einen dauerhaften Spannungszustand, der fester Bestandteil der Arbeitsaneignung ist.

2.3 Tätigsein

Die dritte Dimension der Arbeitsaneignung ist das Tätigsein. Aleksej Leont'ev (2012 (1975)) folgend, ist damit ein In-Der-Welt-Sein im Unterschied zu Tieren gemeint, das zur Reproduktion von Gesellschaft führt. Nicht Verhalten oder Reaktion wie bei Tieren, sondern Verarbeitung, in denen Übergänge, Umwandlungen und Entwicklungen stattfinden., ist damit gemeint. Tätigsein ist in ein System sozialer Beziehungen eingebettet und daher auch abhängig von jeweiligen Lebensumständen. Tätigsein hat eine objektive Seite, indem es an Gegenständlichkeit im Sinne von Auseinandersetzung mit Materialität gebunden ist, die unabhängig von dem spezifischen Menschen existiert. Die subjektive Seite von Tätigsein ist Interiorisierung, für die Bewusstsein und Reflexion zentral sind und durch die sich Subjektivität bildet. Im Laufe der Erwerbstätigkeit verändert sich das Tätigsein, Erfahrungen werden verarbeitet, es bilden sich Muster, Themen und Entwicklungen. Diese hängen nicht nur von den Arbeitsbedingungen ab, sondern auch von den Lebenszusammenhängen und -umständen. Hans-Joachim Giegel (1989) wirft der alten Arbeiterbewusstseinsforschung vor, die Subjektivität der Arbeiter zu verfehlen, indem sie nicht auf die Verknüpfungen von Arbeitsbedingungen und deren Verarbeitung eingehe und damit Subjektivität als regulierende Kraft nicht in den Blick nehme. Um diese Lücke zu füllen, schlägt er selbsterzählte Biografien der Beschäftigten und deren Analyse

⁶ Es gibt allerdings auch Beschäftigte, die eine explizit tauschwertorientierte Arbeitsorientierung vertreten, indem sie kapitalistische Grundwerte internalisiert haben und ihre Arbeitskraft zur Vermehrung des Umsatzes ihrer Märkte einsetzen und darüber gesellschaftliche Anerkennung erfahren (vgl. Kupfer et al. 2019).

vor, denn diese erlauben den Befragten selbst größere Sinnkomplexe zu strukturieren, worin sich dann die sie generierenden Strukturen sehr viel besser erkennen ließen als in engen Fragebögen, die die Forscher_innen erstellen. Giegels Ansatz ist ganz besonders fruchtbar für die Erklärung, warum Beschäftigte am Leistungsprinzip festhalten, auch wenn es ihnen schadet. „Die Behauptung der Identität enthält in sich das Festhalten an den Strukturen gesellschaftlicher Verhältnisse, auf die diese sich stützt“ (Giegel 1989: 124). Damit eignet sich auch Giegels Perspektive besonders für einen Ländervergleich, wie ich im nächsten Abschnitt zeigen werde. Ganz besonders in dieser dritten Dimension von Arbeitsaneignung sind lebensweltliche Erfahrungszusammenhänge in die Erfassung von Arbeitsaneignung mit einzubeziehen, zu denen ich nun komme.

2.4 Fallrekonstruktionen

Im Folgenden möchte ich zwei Fallrekonstruktionen vorstellen. Diese geben die Regeln des jeweiligen genetischen Prozesses an (vgl. Rosenthal 2008: 195). Ziel ist das Aufzeigen länderspezifischer Arbeitsaneignungsmuster in einem ausgewählten Niedriglohnbereich.

2.4.1 Frau Koch

Ich beginne mit einer zum Zeitpunkt des Interviews 38-jährigen, weißen Einzelhandelskauffrau, die in einer Kleinstadt in der DDR geboren und aufgewachsen ist, Frau Koch. Sie hat den Zusammenbruch der DDR als Zwölfjährige erlebt und schließt die Schule im wiedervereinten Deutschland mit einem Realschulabschluss ab. Sie bewirbt sich bei unterschiedlichen Betrieben und Ausbildungsgängen, landet in einer Supermarktfiliale in der Nähe ihres Wohnhauses und durchläuft begeistert („Lehre: bombastisch!“) und erfolgreich eine dreijährige Einzelhandelskauffrau-Ausbildung. Sie wird von ihrem Markt übernommen, äußert aber den Wunsch umzuziehen und geht in eine westdeutsche Großstadt zusammen mit ihrem Partner, der Einzelhandelskaufmann ist und damit den gleichen beruflichen Hintergrund wie sie hat. Dort erlebt sie sich als kompetent und freundet sich nach anfänglicher Ablehnung („In-Tussi“) mit einer Kollegin an. Ihr erster Sohn wird geboren und nach ihrem Mutterschutz arbeitet sie 15 Stunden in der Woche, während ihr Kind bei einer Tagesmutter ist. Nach fünf Jahren geht die Familie zurück in den Heimatort, damit der Sohn auch wie sie in der Natur und mit Großeltern aufwachsen kann. Ihr wird die Leitung der Wurst- und Fleischwarenabteilung angeboten, aber sie lehnt ab, da sie seit fünf Jahren nicht mehr in einer derartigen Abteilung gearbeitet hat. Stattdessen arbeitet sie als Pauschalkraft mit einem 19-Stunden-Vertrag in dieser Abteilung. Die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich, es wird die so genannte Stundenleistung eingeführt, in der der Umsatz durch die eingesetzten Mitarbeiter_innenstunden geteilt wird, um die Leistungsfähigkeit einer Filiale anzugeben. Nun stehen nur noch 70 Arbeitsstunden für einen Umsatz von 10.000 Euro zur Verfügung und nicht mehr 90. Es werden immer mehr Aushilfen kurzfristig eingesetzt. Frau Koch wird erst stellvertretende, dann Abteilungsleiterin und arbeitet unter großem Einsatz und Stress. Erst im sechsten Monat realisiert sie, dass sie erneut schwanger geworden ist. Konflikte durch Vorgaben von oben, die allem widersprechen, was sie mal gelernt hat, häufen sich. Nach ungefähr eineinhalb Jahren und ihrer Weigerung, gefälschte Arbeits- und Pausenpläne zu unterschreiben, erhält sie eine Abmahnung und geht damit zum

Arbeitsanwalt, der ihr zusagt, sie habe schon gewonnen. Doch das ist nicht der Fall. Das Unternehmen erweist sich als mächtig und nach längerer Krankschreibung (auf Anraten ihres Anwalts), verlässt sie das Unternehmen mit einer Abfindung.

Der Fall von Frau Koch steht exemplarisch für eine starke Berufsidentifikation. Diese entwickelt sie in ihrer Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau und prägt sie später in ihren Tätigkeiten selbstbewusst aus. Dabei steht für sie der Beruf der Einzelhandelskauffrau neben vielen anderen anerkannten Lehrberufen als eine Möglichkeit nach Schulabschluss im Raum, die sie eher zufällig und lässig wählt, indem sie sich auf ganz unterschiedliche Lehrberufe bewirbt (u. a. KfZ-Mechanikerin) und dann der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch in einem Supermarkt in heruntergekommener Freizeitkleidung folgt und eine Zusage erhält. Aus der jungen Frau, die sich selbst als unambitionierte Schülerin in einem durch die „Wende“ grundlegend veränderten Schulsystem mit verunsicherten Lehrer_innen beschreibt, wird durch Verinnerlichung der beruflichen Sozialisation, in der sie fachliche Inhalte lernt, die sie interessieren (beispielsweise die Bedeutung rechtsdrehenden Jogurts für gesunde Ernährung im Unterschied zu linksdrehenden Milchsäuren, die nicht alle vertragen) und durch starken Teamgeist im Supermarkt („da kommen die [Name des Supermarktes]!“) eine professionelle Einzelhandelskauffrau. Ihre Tätigkeiten sind komplex und erfordern fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, sie sind gesellschaftlich eingebunden und anerkannt. Diese starke Identifikation mit dem Beruf zeigt sich auch später als sie (wie oben beschrieben) die Leitung der Wurst- und Fleischwaretheke ablehnt, da sie längere Zeit in einer derartigen Abteilung nicht gearbeitet hat und sich nicht kompetent genug dafür fühlt. Frau Koch internalisiert das Leistungsprinzip bis zu einem Grad, der ihrer Gesundheit schadet. Mit dem von Voswinkel und Wagner oben beschriebenen Wandel der Anerkennungskriterien von einer Input- zu einer Output-Orientierung versucht sie Schritt zu halten, indem sie auch bei hoher Arbeitsverdichtung und Kennziffernorientierung leistungsbereit bleibt.

Zu Frau Kochs beruflicher Identifikation gehört ihre Gebrauchswertorientierung, die sich vor allem auf fachliche Beratung von Kund_innen bezieht. Sie kann chemische Zusammensetzungen von Waschmitteln erläutern und die Bestandteile tiefgefrorener Packungen des „Leipziger Allerlei“ aufzählen. Frau Koch ist auch mit dem Gebrauchswert ihrer Arbeitskraft einverstanden, so achtet sie auf Verbrauch von Hackfleisch, damit es nicht weggeworfen werden muss und sieht den Umgang mit schwierigen Kund_innen für einen reibungslosen Geschäftsablauf als willkommene Herausforderung. Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen löst auch bei ihr Spannungen und Konflikte aus wie sie Nies beschreibt und führen sie zu subversivem Handeln. So lässt sie unerlaubterweise volle Paletten im Gang stehen, wenn sie Produkte aus Platzmangel nicht mehr in Regale räumen kann und gleichwohl weiß, dass diese Produkte von Kund_innen gewünscht und gekauft werden.

Frau Koch erlebt sich als kompetente Fachkraft, was beispielsweise in ihrer Erzählung des Ortswechsels aus einer ostdeutschen Kleinstadt in eine westdeutsche Großstadt deutlich wird, wo für Fälle von Kassendifferenzen Vorgesetzte gerufen werden müssen, während in ihrer Heimat dafür für alle zugängliche Formblätter existierten. Ihre hohen Leistungsansprüche an sich selbst, die sie in ihrem Tätigsein realisiert, gehen einher mit einem Selbstbild als anpackende, direkte, im Leben stehende Frau und Kollegin. Erst die Konfrontation mit der Aufforde-

rung, nicht gewährte Pausenzeiten für ihre Kolleginnen und sich selbst sowie nicht eingehaltene Hygienevorschriften gleichwohl zu unterschreiben, also zu lügen, stellen eine rote Linie dar – die Frau Koch nicht bereit ist zu übertreten. Sie verweigert sich und wird abgemahnt. Frau Koch behauptet ihre Identität, indem sie an dem festhält, was sie gelernt hat. Sie hält damit am Leistungsprinzip als Bestandteil ihrer beruflichen Identität fest. Sie leistet Widerstand durch Hinzunahme eines rechtlichen Beistands, was in einer Abfindung endet. Dieser Prozess wird begleitet von Gefühlen der Verzweiflung und schließlich einer tiefen Enttäuschung, die vor dem Hintergrund ihres immensen Arbeitseinsatzes zu sehen ist. Die Einschränkungen ihres Privatlebens und ihrer Gesundheit, was insbesondere in der zunächst unerkannten Schwangerschaft deutlich wird, zugunsten ihrer Erwerbsarbeit sind wesentliche Bestandteile dieser Enttäuschung.

Zusammengenommen handelt es sich bei Frau Koch um das Scheitern einer professionellen Einzelhandelskauffrau, die nicht bereit ist von sämtlichen gelernten und verinnerlichten Grundsätzen in neoliberalen Zeiten abzuweichen. Die systematische Vermittlung von Produktwissen und Abläufen, ihre ausgeprägte Kundenorientierung, in der sie Gelerntes anwendet, ihr großer Arbeitseinsatz, den sie parallel zur Betreuung und Erziehung zweier Kinder ausübt, befeuern den Verlauf des Konflikts. Die Regel des genetischen Prozesses ihres Falls ist ihr Festhalten an erlernter und überzeugter Gebrauchswertorientierung in einem zunehmend profitorientierten Umfeld, in dem ihre Arbeitskraft schließlich abgestoßen wird. Frau Kochs Arbeitsaneignung ist konstituiert durch das deutsche duale Ausbildungssystem und das damit einhergehende Vermittlungsangebot von Berufsidentität, das sie ausgeprägt entwickelt hat.

2.4.2 Frau Papadopoulos

Frau Papadopoulos ist zum Zeitpunkt des Interviews 47 Jahre alt. Sie ist in den USA geboren, weiß und Tochter griechischer Einwanderer aus Sparta. Ihre beiden Eltern haben ihr Leben lang hart gearbeitet. Ihr Vater hat die Schule nach der fünften Klasse verlassen und in den USA zwei Jobs gehabt, um seinen Kindern einen sozialen Aufstieg zu ermöglichen. Frau Papadopoulos erwähnt, dass ihr Vater niemals krank war. Sie ist nach der High School nicht zum College gegangen, sondern hat als Verwaltungskraft in einem Krankenhaus gearbeitet. Frau Papadopoulos ist mit einem Mann verheiratet, der mit zehn Jahren aus Griechenland (Kreta) in die USA kam. Auch er besuchte nie ein College und arbeitet als Elektriker. Mit 25 Jahren wird sie Mutter einer Tochter. Ein Jahr später wird der erste und fünf Jahre später der zweite Sohn geboren. In der Familie wird Griechisch gesprochen. Frau Papadopoulos und ihr Mann sind ihrer griechischen Herkunft sehr verbunden. Die Kinder werden, sobald sie groß genug sind, zusätzlich zu ihrer amerikanischen Schule an drei Nachmittagen in der Woche auf eine griechische Schule geschickt, die in der Nähe einer griechischen Kirche liegt. An den Wochenenden fährt Frau Papadopoulos ihre Kinder zu Sportveranstaltungen und legt Wert auf kulturelle Bildung, indem beispielsweise Museen besucht werden. Obwohl sie und ihr Mann erwerbstätig sind, gibt es Zeiten, in denen sie finanziell knapp bei Kasse sind. Es ist üblich, dass die Kinder ihrem Mann bei seiner Arbeit helfen, so dass für Hilfsarbeiten wie das Öffnen von Steckdosen oder das Aufräumen keine Mitarbeiter eingestellt werden. Als die Tochter im entsprechenden Alter in der High School ist und selbst in einem Supermarkt jobbt, hilft sie ihren

Eltern ab und zu finanziell aus. Nach vielen Jahren Erwerbstätigkeit in einer Krankenhausverwaltung wechselt Frau Papadopoulou in einen Supermarkt, wo sie zum Zeitpunkt des Interviews sechs Jahre lang gearbeitet hat. Dort ist sie in Teilzeit für 22 Stunden in der Woche angestellt. Zu Beginn macht ihr die Arbeit Spaß, sie mag es den Kund_innen zu helfen („I did enjoy helping customers“). Doch auch ihre Arbeitsbedingungen haben sich im Laufe der Jahre durch Personalkürzungen verschlechtert und ihre Kolleg_innen wechseln so häufig, dass sie nicht mehr genau weiß, mit wem sie eigentlich arbeitet und das Bilden von Freundschaften verunmöglicht wird. Frau Papadopoulou äußert wiederholt den Wunsch, den Supermarkt zu verlassen und woanders zu arbeiten.

Im Unterschied zu Frau Koch ist der soziale Status ihrer Tätigkeit nicht nur niedriger, sondern auch in seinem sozialen Ausmaß viel geringer, da es sich eben in den USA bei ihrer Tätigkeit nicht um einen gesellschaftlich anerkannten Beruf handelt. Für Frau Papadopoulou bedeutet die Erwerbsarbeit in erster Linie ein Beitrag zum Familieneinkommen:

„My kids: I want better for them. And I try to work really hard to make it easier for them. Having a certain standard of life I want to live and in order to do that (inaudible) to work for it it's what some people are comfortable with (...). And I guess it all goes back to my parents, just seeing how hard they both worked and coming from no education – my father had a fifth grade education in high school – and still being able to see that it's hard work“.

Die Bedeutung ihrer Erwerbstätigkeit wird von ihr auf den privaten Kreis ihrer Familie bezogen und besteht nicht im Erlangen oder Ausüben einer beruflichen Identität. Auch die Anerkennung erfolgt auf einer relativ begrenzten sozialen Ebene der Vorgesetzten und der Kund_innen und nicht gesellschaftsweit. So berichtet Frau Papadopoulou von früheren Vorgesetzten, die wertschätzend mit ihr umgingen. Sie hat im Laufe der sechs Jahre unterschiedliche Management-Stile erlebt und erinnert sich an einen Chef, der als Anreiz Geschenkkarten im Wert von 25 US-Dollar vergab oder Heiße-Schokolade-Tage veranstaltete, „just little different things that made you feel appreciated and stuff, which was very nice.“ Früher war es auch üblich, dass eine Vertreterin der Personalabteilung Verkäufer_innen zu Gesprächen einlud und sie nach Verbesserungsmöglichkeiten für sie fragte, während nunmehr jährliche anonyme Online-Befragungen zu keinerlei Veränderungen führten. Auch der Umgang von Kund_innen mit den Verkäufer_innen hat sich verschlechtert, ihre zweite Anerkennungsquelle. So werden einige Kund_innen regelrecht unverschämt und bei Hinzuziehen von Vorgesetzten wird den Kund_innen Recht gegeben. Sie bekommt Kommentare zu hören wie:

„That you didn't go to school to get an education to get a better job that paid more or that you didn't aspire for anything more in life; it's just really looked upon... And the thing is where I work strangeley enough it's a lot of non-English speaking, they barely speak any English so its kind of...“.

Ein hoher Migrant_innenanteil ist Ausdruck und Konsequenz des geringen sozialen Status ihrer Tätigkeit. Auch Frau Papadopoulou hat das Leistungsprinzip verinnerlicht, aber im Unterschied zu Frau Koch nicht durch berufliche Sozialisation, sondern durch familiäre.

Die vorwiegende Gebrauchswertorientierung bei Frau Papadopoulou ist ihr Anspruch, Kund_innen zu helfen.

„Helping somebody (inaudible) especially if they're elderly and they need more help, anything you can do to help somebody to make it a little bit easier for them. I mean we have this one woman who comes in a lot and she's in a wheelchair and she's not able to speak

and she's got to use a different machine to talk to you so you'll be able to give her the help that she needs and stuff so“.

Im Zuge der Einsparung von Personal ist das aber immer weniger möglich:

„When I originally started six years ago every section had two people and it was nice because you kind of took charge when somebody came and asked a question the other person can continue working (inaudible) then it came to one person per area. And now they've hired so badly that some areas don't even have anybody in them. On top of that ... because people complain about the long lines if there are long lines they'll call people off the floor and ask you to come up and cashier, so then you're cashiering“.

Dies geht so weit, dass Frau Papadopoulos zu der Einschätzung gelangt: „What they want there is no way you would ever get your work done“. Ähnlich wie Frau Koch versucht auch Frau Papadopoulos die hohen Arbeitsanforderungen zu erfüllen. Aber im Unterschied zu Frau Koch stehen ihr dabei keine subversiven Mittel zur Verfügung noch leistet sie Widerstand. Stattdessen führen bei ihr die Arbeitsbedingungen zur Entwürdigung und zum Leiden:

„You're giving 100% and you couldn't be doing any more, and then to feel that they still want more from you; and it's just frustrating because you know you're putting in all that you can possibly do and they don't see that“.

Allerdings: Arbeitslosigkeit „would be worse“. Mit drei Kindern in der Ausbildung, die in den USA äußerst kostspielig ist, und ohne College-Abschluss ist der Handlungsspielraum von Frau Papadopoulos sehr klein. Der Niedriglohnbereich Einzelhandel ist zunehmend gekennzeichnet durch Konkurrenzdruck unter den Unternehmen, was zu sich verschlechternden Arbeitsbedingungen führte; er wird so zur Sackgasse, obwohl er das Label eines „entry job“ trägt.

3 Fazit

In diesem Beitrag wurde Arbeitsaneignung als ein Konzept vorgestellt, das über Momentaufnahmen von Einstellungen zur und Ansprüchen an die Arbeit hinausgeht, indem Erzählungen der Beschäftigten unter Bezugnahme biografischer Informationen rekonstruiert werden und Erklärungen über den generischen Prozess der Konstitution von Arbeitssubjekten möglich sind. Mit Hilfe der drei Dimensionen von Arbeitsaneignung – sozialer Status, Gebrauchswert und Tätigsein – werden gesellschaftliche und subjektive Bestandteile des Arbeitens in ihrer Verknüpfung erfasst. Der soziale Status der Tätigkeit trägt nicht nur zur sozialen Positionierung der Beschäftigten bei, sondern auch zur Haltung und Einschätzung der Beschäftigten gegenüber ihrer Tätigkeit. So zeigte sich im Ländervergleich, dass der Status der Tätigkeit der Supermarktverkäufer_innen als Beruf in Deutschland eine Identifikation ermöglicht, während die Klassifizierung als Einstiegsjob in den USA eine Identifikation erschwert und Beschäftigte stärker auf eigene Sinndeutungen sowie Anerkennung durch Vorgesetzte und Kund_innen angewiesen sind. Damit zeigte sich, dass die Reichweite von sozialer Anerkennung in den USA im Tätigkeitsfeld der Supermarktverkäufer_innen sehr viel kleiner ist als in Deutschland. Die Covid 19-Pandemie brachte zwar eine vorübergehende öffentliche Aufmerksamkeit und die Erkenntnis der Systemrelevanz der Supermarktverkäufer_innen generell, jedoch bislang noch keine nachhaltige höhere soziale Positionierung. Die Dimension des Gebrauchswertes ist wichtig für die Erfassung der arbeitsinhalten Ansprüche, die sich im Ländervergleich in

erster Linie als fachliche Beratung in Deutschland und Helfen in den USA voneinander unterscheiden. Ausschlaggebend dafür ist der unterschiedliche soziale Status der Tätigkeit, aber auch ein unterschiedliches Verhältnis des Gebrauchswertes der Arbeit zum Gebrauchswert der Arbeitskraft in beiden Ländern. So sind Verbraucher_innenrechte in Deutschland stärker ausgeprägt als in den USA und damit wird ein höherer Wert auf fachliche Beratung der Kund_innen gelegt. Gleichwohl hat in den letzten Jahrzehnten neoliberale Politik in beiden Ländern zu einer Verstärkung des Gebrauchswertes der Arbeitskraft geführt. Doch der unterschiedliche soziale Status der Tätigkeit, ein höherer Umfang an Arbeitnehmer_innenrechten in Deutschland sowie ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad samt Betriebsräten im Einzelhandel tragen zu unterschiedlichen Handlungsspielräumen der Beschäftigten im Umgang mit der Arbeitsverdichtung bei. So zeigte der Fall von Frau Koch, dass subversives Handeln und Widerstand auch vor dem Hintergrund eines selbstbewussten Selbstbildes als professionelle Einzelhandelsverkäuferin möglich waren, während im Fall von Frau Papadopoulou Frustration und Leiden an und in den Verhältnissen sowie ein Verharren aus Mangel an alternativen Optionen im Vordergrund standen.

Insgesamt hat das Konzept der Arbeitsaneignung gezeigt, dass diese gesellschaftlich eingebettet unterschiedlich verläuft. In Anlehnung an Giegels Begriff der Subjektstruktur könnte also der Begriff der Arbeitsaneignungsstruktur diesen Sachverhalt prägnant zusammenfassen. Dieser Befund verweist auf die Notwendigkeit politischer Gestaltung von Arbeit zur Verbesserung von Lebensverhältnissen. Anrufungen an Beschäftigte, subjektive Sinndeutungen von Arbeit zur Selbstrealisierung vorzunehmen oder sie sich schlicht selbst zu überlassen sind keine erstrebenswerten Optionen für Gesellschaften, die eine Integration aller befürworten.

Literatur

- Regina Becker-Schmidt (1983): Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Joachim Matthes (Hg.): *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Dt. Soziologentages in Bamberg 1982*, Frankfurt/M., New York: Campus, 412–426.
- Budd, John W. (2013): Work, Definitional. In: Vicky Smith (Hg.): *Sociology of Work. An Encyclopedia*, Volume 2. Los Angeles u. a.: Sage, 985–987.
- Carré, Françoise/Tilly, Chris (2017): *Where Bad Jobs Are Better. Retail Jobs Across Countries and Companies*. New York: Russel Sage Foundation.
- Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (Hg.) (2013): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA.
- Frey, Michael (2009): *Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Eine soziologische Untersuchung zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.) (2009): *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russel Sage Foundation.
- Giegel, Hans-Joachim (1989): Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewußtseins zur Biographieforschung. In: Ditmar Brock/Hans Rudolf Leu/Christine Preiß/Hans-Rolf Vetter (Hg.): *Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel*. München: DJI-Verlag, 100–128.

- Handelsverband Deutschland (2022): Handelsreport Lebensmittel. Fakten zum Lebensmitteleinzelhandel. URL: https://einzelhandel.de/images/HDE-Publikationen/HDE_IFH_Handelsreport_Lebensmittel_2018.pdf (Zugriff: 13. Januar 2022).
- Hardering, Friedericke (2015): Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 40 (4): 391–410. DOI: 10.1007/s11614-015-0181-7.
- Hardering, Friedericke/Will-Zocholl, Mascha (2019): Zwischen Sinngestaltung und Sinnbewahrung – Aneignungsweisen hochqualifizierter Dienstleistungsarbeit. *Berliner Journal für Soziologie* 29 (3-4): 273–298. DOI: 10.1007/s11609-020-00404-8.
- Hardering, Friedericke/Will-Zocholl, Mascha/Hofmeister, Heather (2015): Sinn der Arbeit und sinnvolle Arbeit: Zur Einführung. *Arbeit* 24 (1-2): 3–12. DOI: 10.1515/arbeit-2016-0002.
- Haug, Frigga (1999): Gebrauchswert. In: Wolfgang Fritz Haug (Hg.): *Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus*. Hamburg: Argument Verlag, 1259–1289.
- Henning, Christoph (2015): Entfremdung in der Arbeit. *Arbeit* 24 (1-2): 13–30. DOI:10.1515/arbeit-2016-0003.
- Honneth, Axel (2010) [2008]: Arbeit und Aneignung. Versuch einer theoretischen Neubestimmung. In: Ders.: *Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie*. Berlin: Suhrkamp, 78–102.
- Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2012): Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 5 (2): 54–67. DOI: 10.21241/ssoar.64784.
- Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma.
- Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (2016): Beschäftigung im Einzelhandel. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/290006/IW-Gutachten_Schaefer_Schmidt_Beschaeftigung_im_Einzelhandel.pdf (Zugriff: 13. Januar 2022).
- Jacobsen, Heike/Hilf, Ellen (2019): Beruf als Fiktion: Wandel von Berufsfachlichkeit im Einzelhandel unter flexibilisierten Beschäftigungsbedingungen. In: Wolfgang Dunkel/Heidemarie Hanekop/Nicole Mayer-Ahuja (Hg.): *Blick zurück nach vorn. Sekundäranalysen zum Wandel von Arbeit nach dem Fordismus*. Frankfurt/M., New York: Campus, 255–289.
- Kleemann, Frank/Voß, G. Günter (2018): Arbeit und Subjekt. In: Fritz Böhle et al. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 15–57.
- Kupfer, Antonia/Eckert, Falk/Krause, Ina (2019): Beruf(en) im Verkauf – Soziale Positionierung und subjektive Bedeutung von Arbeit. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44 (1): 43–63. DOI: 10.1007/s11614-019-00323-w.
- Leont'ev, Aleksej (2012) [1975]: Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit. Band 40, *International Cultural-historical Human Sciences*. Berlin: Lehmanns Media GmbH.
- Nies, Sarah (2015): Nützlichkeit und Nutzen von Arbeit. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos. DOI: 10.5771/9783845266176.
- Rosenthal, Gabriele (2008): *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. Weinheim, München: Juventa Verlag.
- United States Census (2022): A Profile of the Retail Workforce. URL: <https://www.census.gov/library/stories/2020/09/profile-of-the-retail-workforce.html> (Zugriff: 13. Januar 2022).
- Voswinkel, Stephan (2001): *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*. Konstanz: UKV.

- Voswinkel, Stephan (2019): Entfremdung und Aneignung in der Arbeit. In: Fritz Böhle/Eva Senghaas-Knobloch (Hg.): *Andere Sichtweisen auf Subjektivität*. Wiesbaden: Springer, 167–197. DOI: 10.1007/978-3-658-27118-3_8.
- Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (2013): Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In: Axel Honneth/Ophelia Lindemann/Stephan Voswinkel (Hg.): *Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart*. Frankfurt/M., New York: Campus, 75–120.
- Voß, G. Günter (2018): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse*, 2. Auflage unter Mitarbeit von Anna Hoffmann. Wiesbaden: Springer VS, 15–84.
- Wrzesniewski, Amy/Dutton, Jane (2001): Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review* 26 (2): 179–201. DOI: 10.5465/amr.2001.4378011.
- Wrzesniewski, Amy/LoBuglio, Nicholas/Dutton, Jane/Berg, Justin (2013): Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances in Positive Organizational Psychology* 1 (May): 281–302. DOI: 10.1108/S2046-410X(2013)0000001015.
- Yeoman, Ruth/Bailey, Catherine/Madden, Adrian/Thompson, Marc (Hg.) (2019): *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780198788232.001.0001.