

# Würdeverletzung – Ohnmacht – Anpassung

**Knut Tullius, Lukas Underwood**

SAMF-Tagung 2025: Arbeit – Macht – Würde; 05. und 06. Juni 2025, Berlin

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

**SOFI** Soziologisches  
Forschungsinstitut  
Göttingen

# Gliederung

- 1. Ausgangspunkt: Würde in und durch Arbeit**
- 2. Fragestellung**
- 3. Typen arbeitsbezogener Würdeverletzungen**
  - I. „Diskursive“ Würdeverletzungen in ‚fossilen‘ Industrien**
  - II. „Basale Missachtung“ in der Pflege**
- 4. Ohnmacht und Anpassung**
- 5. Fazit**
- 6. Literatur**

# 1. Ausgangspunkt: Würde *in* und *durch* Arbeit

- ▶ Die Achtung der Menschenwürde ist ein moralischer Grundanspruch: der Mensch darf „niemals bloß als Mittel“ zum Zweck (Kant 1785) behandelt werden.
  - Einerseits institutionalisiert und kodifiziert (Recht), andererseits relational zu verstehen: Anerkennung/Verletzung von Würde vollzieht sich in sozialen Interaktionen.
- ▶ Da Erwerbsarbeit in der kapitalistischen Moderne die materielle Grundlage der Existenz der Mehrheit bildet, soll auch in Arbeit und Betrieb diese Basisnorm gelten
  - Anspruch auf Würde und Respekt in der Erwerbsarbeit ist fragil und oftmals gefährdet (Sayer 2011).
- ▶ Zwei zentrale erwerbsarbeitsbezogene Dimensionen von Würde (vgl. auch Tullius/Wolf 2014):
  - I. *Durch* Arbeit: eine existenzsichernde, gesellschaftlich sinnvolle und nützliche Tätigkeit (Nies 2015) ausüben, die einen Beitrag leistet und soziale Wertschätzung (Status) vermittelt.
  - II. *In der* Arbeit: Als entscheidungsfähiges, kompetentes, vertrauenswürdiges, ernstzunehmendes und zugleich bedürftiges (Arbeits-)Subjekt respektiert und behandelt werden.

## 2. Fragestellung

- ▶ Fragestellung:
  1. Welche verschiedenen Typen von arbeitsbezogenen Würdeverletzungen finden sich in unserem Material?
  2. Welchen Umgang finden die Befragten mit eben diesen?
- ▶ Empirische Befunde aus HBS-Projekt „*Mentalitäten des Umbruchs*“
  - Leitfrage: Welche Erfahrungen machen verschiedene Milieus mit „Vielfachtransformation“ in und außerhalb der Arbeit (und entsprechenden Diskursen), wie werden sie gedeutet und bewältigt?
  - Empirische Erhebungen (2021-2024) in vier „Transformationskonstellationen“: Region Stuttgart (Auto), Region Frankfurt (Banking, Flughafen), Rheinland/Ruhrgebiet (Braunkohle, Ex-Auto), Südostthüringen (Pflege); unterschiedliche Regionen/Branchen/Tätigkeitsfelder/Erwerbsklassen (i.S. Oesch 2006)
  - Offene, themenzentrierte Interviews mit Beschäftigten, Gruppendiskussionen, Haushaltsinterviews; Expert:innen-Interviews und Anderes zur Kontextualisierung.
- ▶ Fokus auf *zwei Konstellationen*, in denen Würdeverletzungen besonders deutlich zutage treten, aber unterschiedliche Quellen, Ohnmachtserfahrungen und Handlungsoptionen beinhalten:
  - Typ I: Missachtung als Leistungsträger > „Diskursive“ Würdeverletzungen in ‚fossilen‘ Industrien;
  - Typ II: Verletzung menschlicher Grundbedürfnisse > „Basale Missachtung“ in der Pflege.

# 3. Arbeitsbezogene Würdeverletzungen - Typ I: „Diskursive“ Würdeverletzung (1)

- ▶ Würde *durch* Arbeit: Für alle befragten Beschäftigten ist die Leistung, die sie erbringen, ein Eckpfeiler ihrer Identität und der Selbstwahrnehmung
  - Tenor: Wir leisten etwas zum Wohle der Gesellschaft
- ▶ Die Befragten erheben einen Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit (vgl. Kratzer et al. 2019), dieser nimmt:
  - das arbeitende Subjekt in die Pflicht Leistung zu erbringen (gute Arbeit zu leisten)
  - das Gegenüber in die Pflicht, diese Leistung anzuerkennen durch Geld oder soziales Prestige
- ▶ Typischerweise wird dieser Anspruch innerbetrieblich verletzt (z.B. zu geringer Lohn)
- ▶ In unserem Fall erfahren die Beschäftigten jedoch eine Kränkung durch die Verschiebung des *gesellschaftlichen* Diskurses: die erbrachte Arbeitsleistung wird von relevanten Teilen der Gesellschaft nicht mehr honoriert
  - Beispiel: Diskurs um ökologische Transformation

# 3. Arbeitsbezogene Würdeverletzungen - Typ I: „Diskursive“ Würdeverletzung (2)

- ▶ Beispiel Automobil- und Braunkohleindustrie – Garant für Wohlstand:
  - Für Deutschland – „Wirtschaftswunder“ und „Exportweltmeister“
  - Für die Region – Ansiedlung von Industrien
  - Für die Menschen – Gut bezahlte und (gewerkschaftlich) abgesicherte Arbeit
- ▶ Kurzum: Die Arbeit erschien sinnhaft und erfüllte die Beschäftigten mit Stolz – sie wurde allgemein durch Respekt und Achtung honoriert
- ▶ Diskursverschiebung: Heute gelten die Branchen als „Klima Killer“ – Beschäftigte werden öffentlich angefeindet („Kohle Nazis“) oder sogar physisch angegriffen

*„Früher konnte man sagen: Ich bin bei [U-Energie], und alle sagten: ‚Boah, hast Du einen tollen Arbeitgeber. Kannst Du stolz drauf sein!‘ Heutzutage, musst Du aufpassen, wem Du das sagst.“  
(Energie\_SchweißerE)*

- ▶ Kurzum: Demütigung durch Missachtung der (oftmals intergenerationalen) Arbeitsleistung

# 3. Arbeitsbezogene Würdeverletzungen - Typ I: „Diskursive“ Würdeverletzung (3)

- ▶ Spannungsverhältnis zwischen den Beschäftigten und den sie vertretenden Organen
  - Beschäftigte positionieren sich kritisch gegenüber dem Prozess der ökologischen Transformation
  - Die Organe (Politik, Mitbestimmung, usw.) erscheinen jedoch als Akteure, welche den Prozess der ökologischen Transformation entweder aktiv gestalten und begrüßen oder passiv geschehen lassen

*„Ich sage jetzt mal, von der Gewerkschaft kriegt man ja dann eher weniger mit. Ich sage mal, in der Arbeit kriegen wir nur irgendwas mit der Gewerkschaft mit, wenn es dann um Tarifverhandlungen geht. Ansonsten haben wir da gar nicht so den großen Kontakt zu, jetzt sage ich mal.“ (Energie\_SchweißerS)*

- ▶ Aus diesem Spannungsverhältnis resultiert eine Repräsentationslücke die als Ohnmachtserfahrung wahrgenommen wird
  - Kritik am Top-Down Prozess (vgl. Tullius/Wolf 2022: 82-84): Aus Sicht der Beschäftigten bricht die ökologische Transformation über sie herein
  - Ihre Kritik findet keinen Adressaten mehr – dieser sitzt in (weit) entfernten Großstädten und ihrer Stimme fehlt der Multiplikator

# 3. Arbeitsbezogene Würdeverletzungen - Typ II: „Basale Missachtung“ (1)

- ▶ In der Pflegearbeit ist der Würdeanspruch per se mehrdirektional und spannungsreich
  - Als Anspruch an die Organisation: Anerkennung von Fachlichkeit etc.; Achtung der seelischen und körperlichen Unversehrtheit.
  - Als Anspruch an das eigene Handeln: notwendiger Bestandteil eines „Ethos fürsorglicher Praxis“ (Senghaas-Knobloch 2008) gegenüber Pflegebedürftigen.
- ▶ Gesteigerte öffentliche Anerkennung der Pflegearbeit in den letzten Jahren (Corona: Diskurs und Applaus) ...
- ▶ ... und spürbare Gehaltssteigerungen in Kranken- wie Altenpflege.
- ▶ Aber: Anhaltend problematische Arbeitsbedingungen und sich zuspitzende Personalengpässe (bei steigendem Pflegebedarf und anhaltendem Budget-/Spardiktat) verletzen Gerechtigkeitsansprüche (Leistung, Fürsorge) so sehr, dass sie in Würdeverletzungen übergehen.

# 3. Arbeitsbezogene Würdeverletzungen - Typ II: „Basale Missachtung“ (2)

## ▶ Autonomie- und Kontrollverlust

*„In der Spätschicht ist es chaotisch, in der Nachtschicht möchtest du heulen!“ (Klinik, 47 J.)*

## ▶ Missachtung seelischer und körperlicher Grundbedürfnisse

*„Das Leben besteht eigentlich nur aus Aufstehen, Arbeiten gehen, Heimkommen, Kaffee trinken, dann machst du was in der Bude, dann ist Abendbrot, dann machst du vielleicht noch was in der Bude, dann gehst du duschen, dann gehst ins Bett. Das ist so.“ (Klinik, 53 J.)*

## ▶ Missachtung der Vulnerabilität von Pflegebedürftigen (vor allem in der Altenpflege)

- ‚Neues Normal‘: Kostensenkungsmaßnahmen verhindern, dass Pflegebedürftige *„ihre letzte Lebensphase, die sie hier verbringen ... auch würdig verbringen können“* (GD Heim); allzu oft gibt nur noch Suppe, *„wenig Fleisch, immer nur gekochtes Gemüse, nichts richtig Frisches“* (ebd.).
- Zuspitzung Corona: Pflegebedürftige wurden durch Masken und Vollmontur verängstigt; sind alleine, ohne Achtung ihrer Menschenwürde verstorben; wurden *„grob angefasst“* von Leiharbeitern, die sich *„alles erlauben“* konnten.

## ▶ ‚Totaler‘ Kontrollverlust in einzelnen Phasen der Corona-Pandemie.

# 4. Ohnmacht und Anpassung

- ▶ Ohnmächtig oder machtlos ist/fühlt sich, wer Handlungsfähigkeit (Autonomie) verloren zu haben glaubt
  - Gefühle von Ohnmacht stellen selbst also eine Würdeverletzung dar.
  - Auf das Würdeprinzip zurückführbare Kritik, die keinen konkret „greifbaren“ Adressaten hat, wird als Ohnmachtserfahrung wahrgenommen.
- ▶ Pflegebeschäftigte: Pflegerisches Ethos und machtlose Interessenvertretungen *verhindern* widerständiges Handeln („Voice“ i.S.v. Hirschman 1970)
  - *Anpassung* (i.S.v. Merton 1995): *Ritualismus* und Frustration; unfreiwilliger Rückzug / „Exit“ (vgl. auch Inkinen/Schroeder 2024); vor allem bei Jüngeren auch Abwanderung in Leiharbeit (als Perspektive).
- ▶ Auto- und Kohle-Arbeiter: Hoch organisierte Belegschaften & machtvolle Interessenvertretungen ermöglichen „Voice“, aber Gefühl der ‚Wertlosigkeit‘ angesichts der „Diskursverschiebung“ in der ökologischen Transformation
  - *Anpassung*: Ritualistische Konformität (und ungebrochene Loyalität zum Unternehmen); Tendenz zum *Ressentiment*:

*„Das kollektive Ressentiment nährt sich aus einem Gefühl erlittenen Unrechts, das gesellschaftliche Gruppen empfinden, deren Status sich verschlechtert und die sich der Vorteile ihrer vorherigen Situation beraubt fühlen.“*

(Castel 2007)

## 5. Fazit

- ▶ Erwerbsarbeit und Beruf sind zentrale Institutionen von Identitätsbildung, gesellschaftlicher Anerkennung und sozialer Integration.
  - *In und durch Arbeit* werden Würde und Respekt vermittelt und „(re-)produziert“ – aber auch angegriffen und missachtet.
- ▶ Verletzungen des Würdeprinzips vor allem bei unteren und mittleren Erwerbsklassen:
  - Typ I: Infragestellung des Status‘ als gesellschaftlich nützliche/r Leistungsträger/in (Beispiel Braunkohle und Auto)
  - Typ II: Gefährdung und Verletzung des pflegerischen Ethos und des Anspruchs auf körperliche und seelische Unversehrtheit (Pflege).
- ▶ Anpassung schwankt mehrheitlich zwischen ritualisierter Konformität, frustriertem Rückzug und Ressentiment.
- ▶ Ohnmachtsgefühle und Ressentiment vor allem mit Blick auf rechtspopulistische Aktivierung stärker berücksichtigen.

# 6. Literatur

Castel, Robert (2007): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg: Hamburger Edition.

Hirschman, Albert O. (1970) : Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States. Cambridge: CUP.

Inkinen, Saara; Schroeder, Wolfgang (2024): Pflegenotstand in der Altenpflege: *Exit, Voice* und *Loyalty*. In: WSI-Mitteilungen, 77. Jg., Heft 3, S. 210-218.

Kant, Immanuel (1785): Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. Riga. Zitiert nach Eintrag „Würde“ im „Wörterbuch der philosophischen Begriffe“ (2013). Hamburg: Felix Meiner Verlag.

Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeits-ansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, 2., erw. Auflage. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos-Verlagsanstalt.

Merton, Robert K. (1995): Sozialstruktur und Anomie. In: ders., Soziologische Theorie und soziale Struktur, hrsg. von Volker Meja und Nico Stehr. Berlin/New York: Walter de Gruyter, S. 127-154.

Nies, Sarah (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen. Baden-Baden: edition sigma in der Nomos-Verlagsanstalt.

Oesch, Daniel (2006): Coming to Grips with a Changing Class Structure. An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. In: International Sociology 21, 2, S. 263-288.

Sayer, Andrew (2011): Why Things Matter to People. Social Science, Values and Ethical Life. Cambridge/New York: CUP.

Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 18, H. 2, S. 221-243, DOI 10.1007/s11609-008-0016-5

Tullius, Knut; Wolf, Harald (2014): Würde und Respekt in der Arbeit. In: Mitteilungen aus dem SOFI, Jg. 8, Ausgabe 21, S. 12-14. Göttingen: SOFI.

Tullius, Knut; Wolf, Harald (2022): Mentalitäten in der Transformation - Erste Befunde am Beispiel einer „automobilen Arbeits- und Lebensweise“. AIS-Studien 15(1), S. 70-87.

# Herzlichen Dank!

**Weitere Informationen zum Projekt:**

**<https://sofi.uni-goettingen.de/projekte/detail/mentalitaeten-des-umbruchs>**