

## **Zur herrschaftssichernden Funktion von Leiharbeit**

Eine Analyse der Erfahrungen migrantischer Arbeiter:innen in den österreichischen Verteilzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns

### 1. Einleitung

Konstitutiv für die kapitalistische Produktionsweise ist die über die Aneignung von Mehrwert vermittelte Akkumulation von Kapital. Dabei ist die Ausbeutung der Produzent:innen dieses Mehrwerts, der Arbeiter:innen, Voraussetzung für dessen Aneignung durch die miteinander konkurrierenden Besitzer:innen der Produktionsmittel, die Kapitalist:innen. Entscheidend für Erfolg oder Misserfolg des Unternehmens ist die vom variablen Ausbeutungsgrad der Arbeitskräfte abhängige Größe des Mehrwerts, also die Menge der von diesen produzierten Waren. Insofern sehen die Kapitalist:innen sich mit dem *Transformationsproblem* konfrontiert: der konkreten Realisierung des im Menschen abstrakt vorhandenen Arbeitspotenzials als Arbeitsleistung. Notwendig ist die Beherrschung der „chaotisch[en], schwer zu disziplinieren[den], unvorhersehbar[en] und daher mit ständigen Gefahrenquellen für das Kapital verbunden[en]“ (Harvey 2012, S. 22, zitiert nach Barthel und Rottenbach 2017, S. 253) Arbeitsprozesse. Das Kapital muss, so Karl Marx, dafür sorgen, dass „keine Zeit ohne Arbeit vergeudet wird“ (Marx 2018, S. 197). In den dafür installierten Mechanismen setzt es auf die Gleichzeitigkeit und Wechselwirkung aus Zwang und Konsens, der Herrschaft von außen und der bereits durch die Individuen internalisierten, in ihnen sedimentierten Herrschaft, die Gramsci auf den Begriff der Hegemonie brachte (Gramsci 2012, S. 1610 Band 7). Im vorliegenden Beitrag soll, mittels der Analyse der Erfahrungen migrantischer Arbeiter:innen eines transnationalen Versandhandelskonzerns, empirisch hergeleitet werden, wie unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse – Leiharbeit und Festanstellung –, als Herrschaftsinstrument und Selektionsmechanismus eingesetzt, wesentlich zur Lösung jenes Transformationsproblems und damit zur über die Mehrwertproduktion vermittelten Kapitalakkumulation beitragen.

Im nun folgenden zweiten Abschnitt werden einige zentrale kritisch-theoretische Einsichten in die kapitalistische Produktionsweise dargelegt. Als gesellschaftlicher Kontext stellt sie den Rahmen dar, innerhalb dessen den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen ihre herrschaftssichernde Funktion erst zukommt, deren Sinn sich herausgelöst aus diesem bestimmten Kontext insofern nicht erschließen ließe, da er überhaupt erst in ihm sich konstituiert. Die der Analyse zugrundeliegenden methodologischen Grundannahmen sowie das methodische Vorgehen werden im dritten Abschnitt expliziert. Die Analyse der in den Erfahrungen der von mir interviewten Arbeiter:innen zum Ausdruck kommenden Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung, welche die Frage nach der Funktion der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse beantworten wird, folgt im vierten Abschnitt. Wie die Konsequenzen der als Herrschaftsinstrument eingesetzten Leiharbeit auf die in der bestimmten Einrichtung der Gesellschaft wurzelnde Dialektik verweisen, wonach Selbsterhaltung nur auf Kosten der Negierung des zu erhaltenden Selbst möglich ist, wird im abschließenden fünften Abschnitt erhellt.

## 2. Die kapitalistische Produktionsweise als gesellschaftlicher Kontext

Die Akkumulation von Kapital ist wesentlich gleichermaßen für den Kapitalismus, verstanden als die der Reproduktion der Gesellschaft zugrundeliegende bestimmte historische Produktionsweise, wie für die miteinander konkurrierenden Einzelkapitale, die Unternehmen. Voraussetzung für den Akkumulationsprozess ist die Produktion von Mehrwert, für dessen Realisierung die Arbeiter:innen verantwortlich sind, da ausschließlich der in Arbeitskraft investierte Teil des Kapitals im Zuge des Produktionsprozesses seinen Wert verändern kann. Es ist der spezifische Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft, „Quelle von Wert zu sein und von mehr Wert als sie selbst hat“, welche die Produktion des überschüssigen Werts, des sogenannten Mehrwerts überhaupt erst ermöglicht (Marx 2018, S. 195). Er entsteht durch die – im Arbeitslohn, der als „der Wert oder Preis des Gesamtarbeitstags“ erscheint, verschleierte – „Teilung des Arbeitstags [...] in bezahlte und unbezahlte Arbeit“, in jenen ersten Teil, den die Arbeiter:innen zur Produktion von Waren benötigen, die ihre Reproduktion oder Selbsterhaltung ermöglichen und jenen zweiten Teil, in dem sie den Mehrwert für die Kapitalist:innen produzieren (ebd., S. 499). Für die Kapitalist:innen kommt dies einem Zwang gleich, immerfort darauf bedacht zu sein, dass im konkreten Arbeitsprozess „keine Zeit ohne Arbeit vergeudet wird“ (ebd., S. 196f.). Insofern ist es ist die eigentümliche Gestalt des kapitalistischen Produktionsprozesses, der neben seiner Funktion als „gesellschaftlicher Arbeitsprozeß zur Herstellung eines Produkts“ gleichzeitig dem „Verwertungsprozeß des Kapitals“ (ebd., S. 319) entspricht und damit immer auch „unmittelbar Exploitationsprozess fremder Arbeit“ (Marx 1968, S. 46) ist, der eine spezifische kapitalistische Leitung hervorbringt: Eine Leitung, die „der Form nach herrschaftlich“ ist (Marx 2018, S. 319). Diese kapitalistische Leitung zielt darauf ab, eine der größten Herausforderungen für die Produktionsmittelbesitzer:innen zu lösen: die konkrete Realisierung des im Menschen abstrakt vorhandenen Arbeitspotenzials als Arbeitsleistung, das sogenannte *Transformationsproblem*.

Insofern steht das Kapital vor der Herausforderung, den von ihm am Arbeitsmarkt gekauften, in der Arbeitskraft als Arbeitspotenzial vorhandenen Gebrauchswert effektiv zu verwerten. In welchem Ausmaß diese Verwertung gelingt, hängt dabei vom Ausbeutungsgrad der Arbeitskraft ab, der sowohl von der Länge des Arbeitstages, wie auch der spezifischen Organisation des Arbeitsprozesses sowie der betrieblichen Herrschaft bestimmt wird. Damit schlägt der Zwang durch die Produktion von Mehrwert die Kapitalakkumulation der Käufer:innen ihrer Arbeitskraft zu ermöglichen, in den Erfahrungen der Arbeiter:innen freilich sich nieder. So erfordert die möglichst gewinnbringende Nutzung des gekauften Arbeitspotenzials bestimmte Beziehungsverhältnisse und „soziale Interaktionen zwischen Käufern und Verkäufern“, die als Zurichtung und insofern Verdinglichung der Subjekte bezeichnet werden können. Durch eine gelingende Disziplinierung und Optimierung der Kooperation innerhalb ihres Unternehmens kann es Kapitalist:innen gelingen, Wettbewerbsvorteile in der Konkurrenz mit anderen Kapitalist:innen zu erzielen (Henning 2007, S. 111).

Vor diesem Hintergrund zielt die in der vorliegenden Abhandlung dargelegte Analyse der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse auf die Erhellung ihrer Funktion für das Kapital. Einsichtig wird, wie sie als Herrschaftsinstrument eingesetzt zur Ermöglichung der Transformation des abstrakt vorhandenen Arbeitspotenzials in konkrete Arbeitsleistung und insofern zur Lösung des Transformationsproblems beitragen.

### 3. Kritische Soziologie und empirische Sozialforschung: Zur Method(ologi)e der Untersuchung<sup>1</sup>

Grundlegend für meine methodologische Positionierung ist eine bestimmte theoretische Einsicht in das Verhältnis von Gesellschaft und Individuum in der Klassengesellschaft. So erhält sich die Gesellschaft als Ganzes, das es im Sinne der Abschaffung des Elends, letztlich der Emanzipation ihrer Mitglieder zu verändern gälte, „nur vermöge der Einheit der von seinen Mitgliedern erfüllten Funktionen“ (Adorno 2003b, S. 10). Gleichzeitig jedoch verselbstständigt sich Gesellschaft, das Produkt aus den Beziehungen zwischen den Subjekten, in sozialen Prozessen, Institutionen sowie Praktiken, kurz: in geronnenen sozialen Handlungen. Daher tritt sie den Menschen, aus denen sie besteht, als vermeintlich unveränderbares Ding, als zweite Natur entgegen. Doch diese „Autonomie der Sozialprozesse ist selber kein An sich, sondern gründet in Verdinglichung; auch die den Menschen entfremdeten Prozesse bleiben menschlich“ (Adorno 2003b, S. 563; siehe auch Elias und Scotson 2002, S. 267). Wenngleich die Menschen bis in ihr Innerstes, bis tief in ihr Bewusstsein und sogar ihren Körper durch die gesellschaftlichen Verhältnisse geformt sind, sind doch sie es, welche die sie formenden Verhältnisse formen. Darauf verweist der Bourdieu'sche Begriff des Habitus; als gleichzeitig „strukturierende *und* strukturierte Struktur“ meint er gesellschaftlich vermittelte Denk-, Handlungs- und Bewertungsschemata, die als unbewusste Dispositionen „in den Praktiken und im Denken“ wirken (Bourdieu und Wacquant 1996, S. 173). Angesichts dieses dargelegten dialektischen Wechselverhältnisses von Individuum und Gesellschaft muss kritische Sozialforschung die Totalität sozialer Phänomene sowie der Erkenntnisproduktion fortlaufend reflektieren. Erst ein Denken, das gleichzeitig „in seinem Gegenstand“ und „außerhalb seines Gegenstands“ (Adorno 2015, S. 181) ist, ermöglicht zu durchdringen und zu verstehen, inwiefern das, was Menschen sagen und wie sie handeln keinesfalls willkürlich oder subjektiv, sondern immer schon gesellschaftlich bedingt ist.

Der von mir gewählte methodologische Zugang, der es ermöglicht gleichzeitig in und außerhalb des der Untersuchung zugrundeliegenden Gegenstands zu sein, ist die qualitativ-interpretative Grounded Theory. Abgeleitet aus dem dargelegten dialektischen Verhältnis zwischen Gesellschaft und Individuum, erhält dabei das vermeintlich Besondere, erhalten die qualitativen Befunde, die sich aus den spezifischen Erfahrungen und Deutungsweisen der Arbeiter:innen herausarbeiten lassen, einen „viel allgemeineren Stellenwert“: Den qualitativen Momenten ist Gesellschaft als Vermittlungskategorie notwendig immanent, weshalb deren Erforschung wesentliche soziologische Einsichten ermöglicht (Adorno 2003a, S. 129). Neben dem Grundprinzip der *Offenheit*, das die Versenkung in und das Sich-Einlassen auf den Gegenstand ermöglicht, schreiben Anselm Strauss und Juliet Corbin der *theoretischen Sensibilität* einen zentralen Stellenwert zu. Diese geht insbesondere aus dem „vorausgehenden Literaturstudium“ hervor und schließt die „Kenntnis philosophischer Schriften und vorhandener Theorien“ ein (Strauss und Corbin 1996, S. 25, 34). Sie birgt das Potenzial, das Forschungssubjekt zu befähigen, „die Forschungssituation und die damit verbundenen Daten auf neue Weise zu sehen“, ihnen „Bedeutung zu verleihen“ und „das Wichtige vom Unwichtigen zu trennen“ (ebd., S. 25). *Offenheit* und *theoretische Sensibilität* ermöglichen jenes Denken, das gleichzeitig in und außerhalb seines Gegenstands ist. In der theoretischen Sensibilität liegt das Potenzial, die Differenzen zwischen dem „subjektiv verfochtenen Sinn“ der Handelnden und dem, ihnen oftmals unbekanntem, objektiven Sinn ihrer Handlungen Gewähr zu werden (Adorno 2003a, S. 181).

---

<sup>1</sup> Für eine ausführlichere Abhandlung der Methodologie sowie des methodischen Vorgehens dieser Untersuchung siehe Wexenberger (2022).

Ausgehend von dieser methodologischen Positionierung galt es ein Erhebungsinstrument zu wählen, das einerseits geeignet ist, Datenmaterial hervorzubringen, das interpretative Analysen tatsächlich erlaubt, weshalb eine offene Fragetechnik zentral ist, die darauf abzielt, Narrationen der Interviewten hervorzubringen. Andererseits war es im Rahmen der Erhebung für mich als Forscher unabdingbar, eigene vorab auf Basis theoretischer Überlegungen festgelegte Themen einbringen zu können, sofern die Interviewten nicht von sich darauf zu sprechen kamen. Nur durch diese produktive Kombination aus induktivem und deduktivem Vorgehen kann eine Datenerhebung gelingen, die dem zentralen Kriterium der Offenheit gerecht wird, ohne dabei auf das Potenzial des im Literaturstudium und, allgemeiner, meiner soziologischen Ausbildung angeeigneten theoretischen Vorwissens zu verzichten. Mit dem *Problemzentrierten Interview* (PZI) wurde ein Erhebungsinstrument gewählt, das all diese Anforderungen erfüllt (Witzel 2000; Scheibelhofer et al. 2008). Die offene Einstiegsfrage in Verbindung mit einem Interviewleitfaden, welcher auf Basis des theoretischen Wissens erstellt und im Laufe des Forschungsprozesses fortlaufend aktualisiert wurde, ermöglichte die für mein Forschungsinteresse notwendige Verbindung aus induktivem und deduktivem Vorgehen. So wurden im Zeitraum zwischen August 2021 und Januar 2022 fünf Interviews mit insgesamt sieben Arbeitern geführt, die elf Stunden Interviewmaterial ergaben. Zusätzlich zu den Interviews führte ich eine Sekundärdatenanalyse der Beobachtungsprotokolle meines Freundes und Kollegen Lukas Stani durch<sup>2</sup>. Diese entstanden während seiner dreiwöchigen teilnehmenden Beobachtung als Leiharbeiter in einem der österreichischen Verteilzentren. Da während der Arbeitszeiten, bis auf vereinzelte Pausen auf der Toilette, keine Protokolle angefertigt werden konnten, wurden diese von Stani nach der Arbeit auf dem Heimweg zuerst als Audionotiz aufgenommen und anschließend verschriftlicht. Meine Entscheidung die Möglichkeit wahrzunehmen eine Sekundärdatenanalyse jener Protokolle durchzuführen, ist durch deren ideale Ergänzung der Interviews begründet. So ermöglicht sie den Zugang zu jenen praktischen Wissensformen, die inkorporiert und somit vorbewusst sind, wodurch mir die Analyse der Protokolle einen deutlich besseren Einblick in den größtenteils implizit ablaufenden Arbeitsprozess eröffnete, als dies mittels der Interviews je möglich gewesen wäre.

Zur Analyse der Daten, die in Form von anonymisierten Transkripten und Beobachtungsprotokollen vorlagen, entschied ich mich für die von der Grounded Theory Methodologie zur Verfügung gestellte Auswertungsmethode: das Kodierverfahren. Dieses analytische Werkzeug entspricht den Anforderungen an eine qualitativ-intepretative Sozialforschung. Statt auf die bloße deskriptive Zusammenfassung der manifesten Gesprächsinhalte abzielen, werden diese als „Manifestation sozialer Beziehungen und Verhältnisse“ verstanden, „deren Regeln in der Selektivität der Mitteilungen zum Ausdruck kommen“ (Froschauer und Lueger 2020, S. 17f.). Die „Mitglieder eines sozialen Systems sind daher nicht bloß Expert\*innen ihres Systems, sondern repräsentieren in ihren Aussagen das System und ihre Beziehungen zu diesem“ (ebd., S. 18). Insofern müssen die Aussagen der Arbeiter in der vorliegenden Arbeit als ebendiese Manifestationen der sozialen Beziehungen und Verhältnisse im Betrieb und darüber hinaus verstanden werden.

---

<sup>2</sup> Siehe Stani (2022).

#### 4. Zur herrschaftssichernden Funktion von Leiharbeit

Der Ausgangspunkt meiner empirischen Analyse sind die Erzählungen der von mir interviewten Arbeiter:innen, wonach der Arbeitseinstieg in die österreichischen Verteilzentren des Versandhandelskonzerns lediglich über ein Leiharbeitsverhältnis möglich sei. So antwortete etwa der mittlerweile festangestellte Abdul<sup>3</sup> auf meine Frage, ob er zuvor als Leiharbeiter gearbeitet habe: „Ja, zuerst immer, das ist immer der Weg. Leihfirma und dann [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns].“ Daraufhin erkundigte ich mich, ob es Leiharbeiter:innen gebe, die zwar gerne direkt beim transnationalen Versandhandelskonzern arbeiten würden, jedoch (noch) nicht übernommen werden, woraufhin er wie folgt reagierte:

*„Ja gibt es, alle, jeder, jeden den du fragst. Jeder ist bemüht, jeder macht schnell, jeder arbeitet sehr gut. Er will, dass [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] auch übernimmt. Aber [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] nimmt nicht alle. (...) Jeder will von [Name d. Leihfirma] weggehen.“ (Abdul)*

Wir können also festhalten, dass zumindest der Großteil der Leiharbeiter:innen „von [Name der Leihfirma] weggehen“ möchte und sich in der Hoffnung auf eine Festanstellung „bemüht“, „schnell“ und „sehr gut“ zu arbeiten. Trotz dieser Anstrengungen werden laut Abdul und den anderen interviewten Arbeiter:innen nur wenige übernommen. Der im Kontext der Festanstellung stattfindenden Selektion scheinen also bestimmte Bedingungen zugrunde zu liegen. Diese sollen in der Folge anhand der Erzählungen der Interviewten empirisch hergeleitet werden, um so die Frage nach der Funktion der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse zu beantworten.

Bereits das oben angeführte Zitat lässt eine erste Annäherung an die Frage nach den Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung zu. So verweist Abduls Aussage, „jeder ist bemüht, jeder macht schnell, jeder arbeitet sehr gut“ zumindest implizit darauf, dass Produktivität ein wesentliches Kriterium bei dem der Festanstellung zugrundeliegenden Selektionsprozess sein könnte. Diese Interpretation bestätigt sich auch anhand der anderen Interviews. Ilias etwa antwortet auf die Frage nach den Voraussetzungen seiner Festanstellung: „So viel laufen, ja du musst schnell sein und alles richtig machen, nicht falsch.“ Neben dem Kriterium des fehlerlosen Arbeitens impliziert die Aussage „du musst schnell sein“, dass eine Arbeitsgeschwindigkeit, die der Interviewte als normal bezeichnen würde im Hinblick auf eine mögliche Festanstellung nicht ausreichend ist. Dies verweist auf jene objektive Tatsache, der zufolge Lohnarbeiter:innen im Kapitalismus nur unter der Voraussetzung als produktiv gelten, „Mehrwert für den Kapitalisten [zu] produzier[en]“ (Marx 2018, S. 473).

Zur Evaluation der individuellen Arbeitsgeschwindigkeiten und insofern der Produktivität seiner Arbeitskräfte kann das Unternehmen auf jene Statistiken zurückgreifen, welche die „digitale Maschinerie“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 254) automatisch erstellt. So berichtet etwa Georgi, ein 32-jähriger rumänischer Arbeiter, der seit etwa einem halben Jahr festangestellt ist:

---

<sup>3</sup> Zum Schutz der Interviewten wurden sämtliche Namen pseudonymisiert.

*„Ja, man kann das [die Arbeitsgeschwindigkeit] freilich verfolgen, es kommt in eine Statistik und am Ende des Tages fragt der Mitarbeiter, ‚hey, wie viel habe ich heute geschafft und man bekommt es zurück, das hast du heute gemacht.‘“ (Georgi)*

Durch das Wort „freilich“ bringt der Arbeiter hier zum Ausdruck, wie nahtlos diese Praxis der Überwachung, des Tracings, sich einfügt in die allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie Unternehmenspraktiken. Die Arbeitskräfte werden dabei durch vermeintlich objektive Zahlen aus der Statistik auf ihre Produktivität, letztlich auf ihre Verwertbarkeit reduziert. Die individuellen Kennzahlen wiederum bedingen die Chance auf eine Festanstellung, denn wer in der Statistik gut abschneidet, erhält, so Georgi weiter, „auch eine Auszeichnung“ und wird „wahrscheinlich (...) auch übernommen“. Insofern wird die Statistik zum Motivator für die Beschäftigten, ihre Arbeitsgeschwindigkeit immer weiter zu steigern, um so die Wahrscheinlichkeit auf eine Festanstellung zu erhöhen. Da es hierbei auf die relative Produktivität im Vergleich zu den Arbeitskolleg:innen ankommt, arbeiten diese tendenziell – konträr zu ihren eigenen, jedoch im Sinne der Interessen des Unternehmens – immer schneller, um in der Statistik möglichst weit oben aufzuscheinen, wodurch die Kolleg:innen dazu angespornt werden, ihre Arbeitsgeschwindigkeit ebenfalls zu steigern. Um ihrem partikularen Interesse an einer Festanstellung nachzugehen, sehen sich die Lohnabhängigen gleichsam dazu gezwungen, ihr gemeinsames Interesse an einer zumindest einigermaßen ertragbaren Arbeitsgeschwindigkeit aufzugeben. Wie diese Konkurrenzsituation seitens des Unternehmens bewusst herbeigeführt wird, verdeutlicht eine Beobachtung Stanis. Als er am Ende eines Arbeitstages den Betriebsleiter fragte, wie es heute gelaufen sei, wurde ihm ein Ranking gezeigt, in welchem Fotos, Namen, Zeiten sowie die Anzahl der bearbeiteten Pakete je Arbeiter:in abgebildet waren. Darauf beziehend sagte der Vorgesetzte, dass sein Output zwar schon recht gut sei, er sich aber an den schnellsten Arbeiter:innen orientieren solle, woraufhin ihm deren Statistik als Vergleich aufgezeigt wurde. In welchem Ausmaß diese Praxis lebendige, menschliche Arbeiter:innen verdinglicht, wird etwa daran deutlich, dass ihnen selbst so basale menschliche Bedürfnisse wie etwa der Gang auf die Toilette zum Nachteil gereichen: sie verringern schlicht ihre Chance auf eine Festanstellung; ganz zu schweigen von der darin implizierten Ignoranz gegenüber individuellen menschlichen Unterschieden im Hinblick auf eine physisch sowie psychisch gesunde Arbeitsgeschwindigkeit – soweit davon im Kontext der immer gleichen Bewegungsabläufe in den Verteilzentren überhaupt gesprochen werden kann. Indem das Zurückstellen eigener Bedürfnisse und gleichzeitige Internalisieren der Interessen des Unternehmens sowie das Arbeiten weit über physische und psychische Grenzen hinaus – Aahdi etwa habe „manchmal für vier Personen“ gearbeitet – potenziell durch eine Festanstellung honoriert wird, entstehen mitunter Entfremdungserfahrungen. Dies wird beispielsweise offensichtlich, wenn Kovu von der Anforderung berichtet, „like a machine“ zu arbeiten oder wenn Ahmet erzählt, sich im Verteilzentrum wie ein „Roboter“ gefühlt zu haben.

Dass es die Arbeiter:innen sind, welche die Einsicht in das Ranking – laut Georgis Erzählung – aktiv erfragen müssen, mindert dessen Einfluss selbstverständlich nicht; allein das Wissen über die Aufzeichnung der individuellen Produktivität und deren Bedeutung für die Chance auf eine Festanstellung genügt, um eine panoptische Funktion zu erfüllen: „Derjenige, welcher der Sichtbarkeit unterworfen ist und dies weiß, übernimmt die Zwangsmittel der Macht und spielt sie gegen sich selber aus; er internalisiert das

Machtverhältnis, in welchem er gleichzeitig beide Rollen spielt; er wird zum Prinzip seiner eigenen Unterwerfung“ (Foucault 1992, S. 260).

Entspricht die Arbeitsgeschwindigkeit dennoch einmal nicht den Anforderungen, werden die Beschäftigten, Ilias zufolge, explizit auf die digitale Aufzeichnung aufmerksam gemacht:

*„Und wenn du (...) heute müde bist und nicht gut arbeitest, dann kommt der Vorgesetzte zu dir und sagt: ‚Ich sehe alles im Computer, was du gemacht hast. (...) Du hast heute nicht sehr gut gearbeitet. Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg.‘“ (Ilias)*

Die vermittelte digitale Überwachung wird hier durch eine unmittelbar persönliche Überwachung ergänzt. Entspricht die Produktivität der Arbeiter:innen trotz der gleichzeitig besonderen – aufgrund des prekären Leiharbeitsverhältnisses – und „universalen Drohung der Arbeitslosigkeit“ (Adorno et al. 1989) einmal nicht den Anforderungen des Unternehmens, zielt die Explikation dieser Drohung – „wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg“ –, welche sie an ihre Lohnabhängigkeit erinnert, auf ihr erneutes Funktionieren ab. Diese fortbestehende Notwendigkeit der persönlichen Herrschaftsausübung trotz der Möglichkeit der systematischen Überwachung und Sanktionierung auf Basis der Daten der digitalen Maschinerie stützt die Erkenntnis anderer Studien, wonach die totale Kontrolle des Arbeitsprozesses auch im digitalen Taylorismus eine Dystopie beziehungsweise das Transformationsproblem virulent bleibt (Birke 2022, S. 65; Barthel und Rottenbach 2017, S. 263).

Bei der Frage nach den Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung lässt sich also vorerst das Kriterium der Produktivität festhalten. Folgende Aussage von Georgi bestätigt dies erneut, jedoch nicht ohne eine zusätzliche Bedingung anzuführen:

*„Und man muss einfach zeigen, dass man tüchtig ist. Und es ist wichtig, Motivation zu zeigen und oft zu sagen, ‚ich will das machen, bitte schule mich ein‘. So wird man direkt aufgenommen – aus meiner Erfahrung.“ (Georgi)*

So wird Georgi und anderen Interviewten zufolge „Motivation“ von den Arbeiter:innen erwartet – insbesondere im Hinblick auf eine hohe Lernbereitschaft bezüglich der verschiedenen Tätigkeitsbereiche im Verteilzentrum. Wenngleich dessen Erfahrung, dass man dann „direkt aufgenommen“ werde, den Erzählungen anderer Interviewten widerspricht – so berichtet etwa Abdul von einer Kollegin, die „immer motiviert ist“ und „trotzdem keine Festanstellung hat“ –, so können wir dennoch die Relevanz des Kriteriums der Motivation zur Lernbereitschaft festhalten. Dabei kann angenommen werden, dass die Motivation und somit die Beweggründe der Lohnabhängigen, möglichst alle Arbeitsschritte zu erlernen nicht von deren Attraktivität bedingt werden – handelt es sich dabei doch um äußerst monotone und repetitive Tätigkeiten wie das täglich tausendfache Heben, Scannen, Etikettieren, Stoßen oder Sortieren von Paketen. Vielmehr kann sie, die Motivation, erst vermittelt durch die aus gleichzeitiger Betroffenheit von neoliberalen Arbeitsmärkten und restriktiven Migrationsregimen hervorgehende „multiple Prekarität“ (Birke 2021) der migrantischen Arbeiter:innen verstanden werden, die eine zusätzliche disziplinierende Wirkung im Arbeitsprozess entfaltet (Schaupp 2022, S. 319). Oder wie es Kovu ausdrückt: „They don’t have other you know, to job. (...) That’s why they have to accept everything. They don’t have a choice.“ Daher dürften die

Beschäftigten weniger aufgrund der Tätigkeiten motiviert sein, dazuzulernen als aufgrund der Hoffnung auf eine Festanstellung, welche deren multipler Prekarität zumindest etwas entgegenwirkte.<sup>4</sup> Das Unternehmen kann ihre soziale Lage also nutzbar machen, da sie dadurch gleichsam gezwungen sind, motiviert zu sein und die Bedingung der Lernbereitschaft zu erfüllen – ganz ohne, dass der Käufer ihrer Arbeitskraft sich darum bemühen müsste, die Tätigkeiten tatsächlich interessant zu gestalten. So werden jene Arbeitskräfte für eine Festanstellung ausgewählt, welche sich flexibel innerhalb des Arbeitsprozesses einsetzen und effizient verwerten lassen. Dass die Anforderung, für eine Tätigkeit Motivation und insofern letztlich Begeisterung zu zeigen, die eher als belastend erlebt werden dürfte, auch Entfremdungserfahrungen herbeiführen kann, ist naheliegend. Diese Praxis, eigene Emotionen zu verdrängen und sie durch antagonistische, von außen aufgezwungene, kontrollierte zu substituieren, entspricht tendenziell einer Verdinglichung der eigenen Gefühlslagen: „Auf diese Weise verlieren die Angestellten die Verbindung zu ihren Gefühlen, wie dies beim ‚Ausgebranntsein‘ der Fall ist“ (Hochschild 1990, S. 154).

Haben sich die Arbeiter:innen einmal ausreichend Wissen über die verschiedenen Arbeitsschritte angeeignet, erfüllen sie die Voraussetzungen, das Vertrauen ihrer Vorgesetzten zu erhalten – eine weitere Bedingung der Möglichkeit zur Festanstellung. Darauf verweist Georgi mit seiner Antwort auf die Frage, wie es gelingen könne, übernommen zu werden:

*„(...) wenn der Mitarbeiter mehrere Aufgaben aufnehmen und machen kann und das Vertrauen vom Supervisor und Manager verdient. [Der Supervisor] sagt ‚okay, der ist tüchtig, ich schicke ihn dort, er kann das machen, ich muss ihn nicht so viel beobachten und helfen, unterstützen, er kann bisschen selbstständig machen.‘“ (Georgi)*

Folgt man den Implikationen aus Georgis Erzählung, haben jene Arbeiter:innen eine größere Chance übernommen zu werden, deren Wissen über den Arbeitsprozess die Durchführung „mehrerer Aufgaben“ ermöglicht. Auf diese Weise erhalten sie potenziell das „Vertrauen vom Supervisor und Manager“, da sie ob ihrer Kenntnisse zumindest tendenziell „nicht so viel beobachte[t]“ werden müssen. Angesichts der standardisierten Arbeitsschritte in den digital-tayloristisch organisierten Verteilzentren (Butollo et al. 2018, S. 144), in denen die Menschen in erster Linie „zum sensomotorischen Anhängsel digital gesteuerter und verarbeiteter Prozesse werden“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 252), bezieht sich das Vertrauen hier jedoch nicht etwa auf kreative Kompetenzen der Beschäftigten, die autonom zur Anwendung kommen. Vielmehr wird ihnen darin vertraut, die standardisierten und spezialisierten Arbeitsschritte in hoher Geschwindigkeit selbstdiszipliniert durchzuführen. Dies verweist darauf, dass eine Festanstellung für jene Arbeiter:innen wahrscheinlicher ist, welche die Interessen des Unternehmens bereits internalisiert haben und ihrer Arbeit nachgehen, ohne dass eine unmittelbare persönliche Herrschaftsausübung seitens der Supervisors notwendig wäre. Sie sind – zusätzlich bedingt durch die zuvor erwähnten statistischen Aufzeichnungen der Arbeitsgeschwindigkeiten – zugleich Subjekt und Objekt der Unterwerfung. Insofern

---

<sup>4</sup> Diese funktionalistische Erklärung reicht indes nicht aus. Die Analyse der selbstverdinglichenden Haltung zeigt, dass die Motivation für die zugeschriebene Rolle als Arbeitskraft innerhalb des Verteilzentrums teilweise aus der Identifikation mit dieser von den Herrschenden für sie vorgesehenen Rolle entspringt. Anstatt eine Strategie, ein Mittel zum Zwecke der Ent-prekarisierung des eigenen Lebens zu sein, wird die Motivation dadurch gleichsam zu einem essenziellen Bestandteil des eigenen Seins, welches als mit der eigenen gesellschaftlichen Funktion identisch wahrgenommen wird (Wexenberger XXmasterarbeit).



machen sie nicht nur „bisschen selbstständig“ (Georgi), sondern realisieren, einmal im Sinne des Unternehmens zugerichtet, auch die Transformation des Tauschwertes ihrer Arbeitskraft in den im Zuge des konkreten Arbeitens sich entäußernden Gebrauchswert; somit tragen sie, gleichsam selbstständig, bedeutend zur Lösung einer der größten Herausforderungen für das Unternehmen bei. Dass die individuellen, besonderen Eigenschaften und Bedürfnisse der Lohnabhängigen dabei kontraproduktiv beziehungsweise nur im Falle ihrer ökonomischen Verwertbarkeit gefragt sind, ist freilich klar; potenziell mit einer Festanstellung werden schließlich jene belohnt, deren Instrumentalisierung zur Kapitalakkumulation, dem Ziel des kapitalistischen Unternehmens, möglichst reibungslos umsetzbar ist.

Indessen ließe sich durchaus einwenden, dass mehr Wissen über den Arbeitsprozess auf der Seite der Beschäftigten auch ein Risiko für das Unternehmen darstellen könne, da damit eine höhere Produktionsmacht einherginge (Dörre und Schmalz 2014). Allerdings wird dies aus zumindest zweierlei Gründen unterbunden. Einerseits ist der Arbeitsprozess so strukturiert, dass die einzelnen Tätigkeitsbereiche keine allzu ausgeprägte Anlernzeit voraussetzen. Dadurch sind auch jene Arbeitskräfte, die einen großen Teil der Tätigkeiten beherrschen, relativ problemlos substituierbar. Andererseits dient eine weitere Bedingung der Möglichkeit der Festanstellung als Schutz vor Arbeiter:innen, die ihre eigenen Interessen sowohl erkennen als auch durchzusetzen versuchen, wie es Abdul in folgender Erzählung zum Ausdruck bringt:

*Interviewer: „Und woran lag es, dass du übernommen wurdest? Du meintest vorher, dass nur ein ganz kleiner Teil übernommen wird.“*

*Abdul: „So, wenn man brav ist, wenn man motiviert ist und so weiter. Ich war [Name der Position] und das bedeutet, dass ich alles kann. (...) Ja, deswegen habe ich die Festanstellung bei [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] bekommen.“*

Die im Wort „brav“ implizierte Infantilisierung verweist auf ein klar durch Herrschaft strukturiertes Verhältnis und deutet auf die Zurechtweisung der infantilisierten Arbeiter:innen, sofern sie sich nicht den Erwartungen der Herrschenden – also den durch ihre Vorgesetzten vermittelten Interessen des Unternehmens – entsprechend verhalten. Dass diese Erwartungen in erster Linie einer hohen Leistungsbereitschaft der Beschäftigten entsprechen, ist offensichtlich: „Man muss immer Gas geben. Wenn nicht, dann hast du keine Chance“ (Abdul). Zusätzlich gilt es, sämtlichen Befehlen ohne Widerrede und entgegen den eigenen Bedürfnissen und Interessen zu gehorchen oder wie Kovu es ausdrückt: „The only word they want to hear is ‚okay‘. (...) You have to accept all these things.“ Die Menschen werden rein als Instrumente gesehen, die den Produktionsmittelbesitzern, den Käufern ihrer (fiktiven) Ware Arbeitskraft, mit unbedingtem Gehorsam zur Verfügung zu stehen haben. Zwar könnte eingewendet werden, dass Instrumente nicht gehorsam sein können, sondern nur Menschen; jedoch würden erst Momente der Autonomie – die Möglichkeit, zu widersprechen, nicht zu gehorchen – über ein bloß instrumentelles Verhältnis hinausweisen.

Besonders deutlich wird diese Forderung absoluten Gehorsams etwa auch an der Erwartung dauerhafter Disponibilität, über die sich Ilias und Daris in folgendem Interviewausschnitt austauschen:

*Daris: „Ich habe gesehen, dass sie einem Freund von mir so um 22 Uhr geschrieben haben, ‚Du hast morgen frei‘ und dann nochmal um 23:30 Uhr haben sie geschrieben ‚Kommst du morgen!‘.“*

*Ilias: „Ja, bei mir selbst ist das 10-mal oder 20-mal passiert. Die schreiben am Tag ‚Morgen hast du frei‘ und nach 22 Uhr eine weitere SMS, während ich schon schlafe. Und wenn ich in der Früh aufstehe, sehe ich eine SMS: ‚Morgen [also heute] musst du kommen.‘“*

Seitens der Leiharbeiter:innen erwartet das Unternehmen permanente Erreichbarkeit und Arbeitsbereitschaft. Durch diese Flexibilisierung der Arbeitszeiten, eine Verknüpfung aus „interner numerischer“ und „externer Flexibilität“ können weniger Personen eingestellt werden, wie während hoher Auslastungen gebraucht würden (Vickery und Wurzburg 1996; Flecker 2007). Ob jene am darauffolgenden Tag zur Arbeit eingeteilt sind, erfahren sie frühestens am Vortag. Mehr noch: Laut den Erzählungen der Interviewten ist selbst im Falle einer Zusage am nächsten Tag frei zu haben, ein kurzfristiger – wie von Daris und Ilias beschrieben – Befehl zu arbeiten keine Seltenheit. Dass es sich dabei um Anweisungen handelt, deren Verweigerung zumindest die Chancen auf eine Festanstellung verringern und mitunter sogar zur unmittelbaren Kündigung führen kann, wird auch an Ilias Formulierung „morgen musst du kommen“ deutlich. Diese Praxis gleicht einer immensen Entgrenzung der Arbeitszeit in die sogenannte Freizeit hinein, die, einer gemeinsamen Studie der WHO und der ILO zufolge mitunter tödlich enden kann: So sterben weltweit jährlich 745.000 Menschen an einem Schlaganfall oder Herzinfarkt aufgrund von Arbeitszeiten, die 55 Wochenstunden überschreiten (ILO 2021). Jedenfalls können Menschen, die bis spät in der Nacht mit einer Nachricht ihres Arbeitgebers rechnen müssen, die einem Befehl gleicht, in wenigen Stunden auf der Arbeit zu erscheinen, ihr Privatleben kaum planen; die Verabredung mit sozialen Kontakten, die Organisation familiären Zusammenlebens, das Führen einer Partnerschaft, aber auch notwendige Arztbesuche werden so zu fast unlösbaren Herausforderungen. Das Beschäftigungsverhältnis wirkt bis tief in das Privatleben der Leiharbeiter:innen hinein, noch die Möglichkeit dessen aktiver Gestaltung verringert sich wesentlich. Gleichsam in jedem Moment als Arbeitskraft in den Funktionszusammenhang der Gesellschaft integriert, bleibt kaum Raum für Besonderes, Individuelles, von der Vergesellschaftung noch Unerfasstes.

Dass sich die Erwartung dauerhafter Disponibilität auch auf Beschäftigte bezieht, die aus gesundheitlichen Gründen in den Krankenstand gehen (wollen), ist im Kontext der bisher beschriebenen Anforderungen an die Arbeitskräfte kaum verwunderlich. So erzählt etwa Ahmet, dass er sich eines Tages krankmelden wollte und daraufhin gefragt wurde, ob er sich denn sicher sei, da sich dadurch seine Chancen auf eine Festanstellung verringerten. Insofern werden die individuellen, menschlichen Bedürfnisse der Arbeiter:innen auch dann noch ignoriert, wenn es sich unmittelbar negativ auf deren Gesundheit auswirkt. Zusätzlich wird damit – etwa durch potenzielle Infektionen – die Gefährdung ihrer Kolleg:innen sowie jener Menschen, denen sie auf dem Weg zur Arbeit begegnen, in Kauf genommen. Es ist davon auszugehen, dass zumindest einige der Lohnabhängigen in der Hoffnung auf eine mögliche zukünftige Festanstellung nicht selten krank zur Arbeit erscheinen, denn „someone who says ‚today I’m krank‘, they throw him away“ (Kovu). Auch ohne diese sowohl drastische wie der Sache angemessene Formulierung „they throw him away“, welche die Gewalt der Verdinglichung der Arbeiter:innen zum Ausdruck bringt, dürfte klar geworden sein, dass deren Leben weder bei der Lohnarbeit noch privat durch Autonomie im emphatischen Sinne charakterisiert ist. Anstatt dessen werden totaler Gehorsam sowie die Bereitschaft erwartet, jederzeit die eigenen Bedürfnisse und Interessen zurückzustellen.

Eine weitere Bedingung wird in folgender Aussage von Ilias angeführt, welche gleichzeitig als Zusammenfassung der bisher erörterten Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung herangezogen werden kann.

*„Wenn du alles richtig machst und du sieben bis acht Minuten für [einen spezifischen Arbeitsschritt] brauchst und wenn der Schichtmanager oder der Chef dir etwas sagen, beispielsweise ‚du musst heute draußen arbeiten‘ und du dann rausgehst, dann hat das einen Vorteil: du wirst von [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] übernommen. Und wenn du beispielsweise einer alten Frau hilfst, ein schweres Paket zu heben (...), und der Supervisor sieht das alles, dann sagen sie, du bist sehr hilfsbereit, dann hast du vielleicht eine Chance bei [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] zu arbeiten.“ (Ilias)*

Die Interpretation der in der Folge als Hilfsbereitschaft bezeichneten Bedingung ist durchaus ambivalent. Hilfsbereitschaft ist eine soziale Praxis, deren ohnehin stark positive Konnotation tendenziell noch eindeutiger ist, wenn es sich bei der Person, der geholfen wird um eine „alte Frau“ (Ilias) handelt. Bedenkt man zusätzlich, dass Hilfsbereitschaft sogar ein konstitutives Merkmal für so etwas wie Solidarität zwischen den Beschäftigten sein könnte, scheint es so, als würde durch diese Bedingung der Möglichkeit der Festanstellung potenziell etwas honoriert werden, das durchaus eine Entwicklung im Sinne jener anstoßen könnte. Indessen sollte nicht aus dem Blick geraten, dass Hilfsbereitschaft selbst zu einem bloßen Mittel im Konkurrenzkampf um die Festanstellung zu werden droht, wenn die Arbeiter:innen sich dadurch bessere Chancen erhoffen. In Situationen, in denen der Supervisor nicht in der Nähe ist, wäre es für sie, im Hinblick auf ihre erhoffte Festanstellung sogar rational, bewusst davon abzusehen, ihren Kolleg:innen zu helfen. Hilfsbereitschaft diene dann nicht als Mittel zur Zielerreichung der Festanstellung, sondern verringerte im Gegenteil die Chancen des:der Helfenden, da sie negative Auswirkungen auf die eigene statistisch erfasste Arbeitsgeschwindigkeit hätte.

In diesem Kontext wird deutlich, dass die Hilfsbereitschaft zumindest teilweise als etwas Zusätzliches zur ohnehin getätigten Arbeitsleistung verstanden werden muss und insofern eine Intensivierung der Arbeitsgeschwindigkeit darstellt. Von Arbeiter:innen, die auf eine Festanstellung abzielen, wird gleichzeitig erwartet, sowohl individuell zu performen – „7 bis 8 Minuten für eine Tour“ (Ilias) –, als auch die geringere Arbeitsgeschwindigkeit jener Kolleg:innen, die den Anforderungen des Unternehmens nicht standhalten können, durch Hilfsbereitschaft zu kompensieren. Wie hoch die Chancen auf eine Festanstellung für Letztere sind, erfordert angesichts der bisher erörterten Bedingungen keine Explikation.

Ein weiteres Selektionskriterium, welches sich von den bisher aufgeschlüsselten etwas unterscheidet, da das Unternehmen daraus keinen unmittelbaren Vorteil im Hinblick auf die Akkumulation von Kapital ziehen kann, ist die Herkunft der Beschäftigten. So erzählt Ilias:

*„Viele Freunde von mir arbeiten Nachtschicht und die sagen der Supervisor kommt aus Bosnien und der andere kommt aus Kroatien und er sagt, ‚die Supervisors behandeln uns nicht sehr gut, die somalischen Leute nicht‘ und er sagt ‚er hat auch bei [Name der Leihfirma] gearbeitet und bis jetzt arbeitet er immer noch bei [Name der Leihfirma]‘ und er sagt ‚[Name d. transnationalen*

*Versandhandelskonzerns] nimmt nur die, mein Supervisor nimmt nur die Leute aus Bosnien oder Kroatien'. [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] fragt nur die Supervisors.“ (Ilias)*

An den Entscheidungen, wer festangestellt wird, sind Supervisors laut Ilias also maßgeblich beteiligt: „[Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] fragt nur die Supervisors.“ So kann es mitunter vorkommen, dass Arbeiter:innen aufgrund ihrer Herkunft nicht für eine Festanstellung ausgewählt werden, obwohl sie die Bedingungen dafür besser erfüllten als die Selektierten. Dies führt potenziell zu Spannungen und Spaltungen unter den Beschäftigten, hier zwischen Osteuropäer:innen und Somalier:innen. Ein Befund, der die Erkenntnis anderer Studien bestätigt, wonach Konkurrenz im Kontext von Migration insbesondere zwischen neu zugewanderten und länger in Österreich lebenden Migrierten entsteht und weniger zwischen Migrant:innen und Österreicher:innen (siehe z.B. Titelbach et al. 2018). Bestätigt ist damit einmal mehr jene Einsicht, die Roediger bereits im Jahre 1991 machte, der zufolge Rassismus unter Arbeiter:innen als Teil von Herrschaftsstrukturen – hier der Selektionspraxis – zu verstehen ist und nicht als individuelles Fehlverhalten einzelner „rassistischer“ Arbeiter:innen (Roediger 2007; siehe auch Neuhauser et al. 2021, S. 42). Profiteur ist letztlich eben doch das Unternehmen. Die Spaltung der Arbeiter:innen führt tendenziell zur auch subjektiv wahrgenommenen Vereinzelung der Lohnabhängigen; Solidarisierungen oder gar Organisationsformen, das Eintreten für die eigenen Bedürfnisse als Kollektiv werden weniger wahrscheinlich.

Letztlich bleiben alle Bedingungen aber nur Bedingungen der *Möglichkeit* zur Festanstellung. Dies verdeutlicht etwa Abdul, der selbst übernommen wurde und nun die Fluktuation seiner Kolleg:innen beobachtet:

*„Bei [Name der Leihfirma], ja natürlich, jetzt November, Dezember, mehr als 25 neue Mitarbeiter bekommen, aber trotzdem im Jänner bleiben nur zwei, drei. Ich bin 100% sicher, dass alle anderen gekündigt werden. Das ist auch schwierig, die [die Vorgesetzten] sagen ‚bitte Gas geben, damit du vielleicht weiterarbeiten kannst‘. Aber obwohl alle Gas geben – normalerweise bekommen wir 20.000 Pakete, momentan Weihnachten, November Dezember 50.000 - 60.000 – sagen sie ‚bitte gebt Gas, dann bekommt ihr später keine Kündigung‘. Aber trotzdem, sie geben Gas und dann im Jänner; wenn weniger Pakete kommen, wollen sie die Arbeiter nicht mehr.“ (Abdul)*

Insofern wird das vage Versprechen seitens des Unternehmens, dem zufolge jene Arbeiter:innen, die „Gas geben“ und auch die übrigen Bedingungen erfüllen „keine Kündigung“ erhalten, als Herrschaftsinstrument eingesetzt. Ziel ist die Realisierung der Transformation des am Arbeitsmarkt gekauften Arbeitspotenzials in angewandte, wertproduzierende Arbeitskraft. Tatsächlich scheint dies, folgt man der Erzählung von Abdul, wonach „alle Gas geben“, ausgesprochen gut zu funktionieren. Und zwar unabhängig davon, so Abdul weiter, dass am Ende von 25 Leiharbeiter:innen „nur zwei, drei“ übernommen werden. Die Unternehmensstrategie geht auf: Das Arbeitspotenzial wird im Sinne der Interessen des Unternehmens so lange ausgeschöpft, bis „weniger Pakete kommen“ (Abdul). Dann jedoch „wollen sie die Arbeiter nicht mehr“. Anstelle der erhofften Festanstellung bekommen sie ihre eigene Verdinglichung in Form einer Kündigung zu spüren. Alle, deren Arbeitskraft nicht weiterhin verwertbar ist, werden gekündigt: „Die rufen dich an oder schreiben dir eine SMS, die sagen Hallo, blabla du bist gekündigt. Du kommst morgen

nicht“ (Ilias). An diesem Aspekt wird deutlich, inwiefern das instrumentelle Verhältnis zwischen den Käufer:innen der Arbeitskraft und den Lohnabhängigen als kapitalistische Notwendigkeit selbstverständlich allen Lohnarbeitsverhältnissen zu eigen ist. Das Kapital ist zur Mehrwertproduktion und insofern zur Kapitalakkumulation schlicht davon abhängig, lebendige, menschliche Arbeit als „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209) und damit als Mittel einzusetzen. Dass die Arbeiter:innen für das Unternehmen jemals mehr als Instrumente zur Kapitalakkumulation gewesen seien, gar Menschen mit eigenen Interessen und Bedürfnissen, entpuppt sich spätestens an diesem Punkt als Illusion. Selektiert werden nur jene – oder ein Teil jener –, die die Erwartungen des Unternehmens erfüllen oder anders, die ihre Rolle als Produzent:innen von Mehrwert in Relation zu ihren Kolleg:innen, die strukturell bedingt objektiv gleichzeitig ihre Konkurrent:innen sind, am besten erfüllen.

## 5. Erhaltung des Selbst auf Kosten des zu erhaltenden Selbst

Im vorliegenden Beitrag wurde empirisch hergeleitet, wie die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen – Leiharbeit und Festanstellung –, vom Kapital funktional als Herrschaftsinstrument und Selektionsmechanismus eingesetzt, zur Lösung des Transformationsproblems beitragen. Einsichtig geworden sein dürfte ihre wesentliche Bedeutung für die effiziente Verwertung der menschlichen Arbeit bei gleichzeitiger Ignoranz gegenüber besonderen menschlichen Bedürfnissen und Interessen.

Aus der Perspektive der Lohnabhängigen ergibt sich die Notwendigkeit, eine Art „Doppelarbeit“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 253) zu leisten. Arbeit einerseits für die Produktionsmittelbesitzer:innen und andererseits „an sich selbst [...], um ihre Eignung für die jeweilige historisch spezifische Arbeit in sich selbst zu erzeugen“ (ebd.). Im konkreten Fall der Verteilzentren erfordert die Arbeit „an sich selbst“ eine Verneinung des Selbst: Die Arbeiter:innen werden als Arbeitsmaterial objektiviert und vernutzt. Nur jene, welche diese Entmenschlichung – ob bewusst oder unbewusst – über sich ergehen lassen, dürfen auf eine Festanstellung hoffen. Im Kontext der „multiplen Prekarität“ (Birke 2021) der Migrant:innen und Flüchtlinge ist damit die Hoffnung auf eine zumindest minimale Entprekariisierung ihrer Selbsterhaltung impliziert. Dies verweist auf eine Dialektik, die in der bestimmten Einrichtung der Gesellschaft wurzelt, welche „den Einzelnen bedroht und zugleich erhält“ (Adorno 2003b, S. 157): Noch dort, wo die Lohnabhängigen die Möglichkeiten ihrer Selbsterhaltung verbessern, tun sie das durch eine Negierung desselben Selbst, auf dessen Erhaltung sie abzielen; die Negation der eigenen Bedürfnisse und Interessen erhöht die Chancen auf eine Festanstellung und folglich auf Selbsterhaltung (Horkheimer und Adorno 2020). Bestimmt ist die bestehende Einrichtung der Gesellschaft durch die kapitalistische Organisation ihrer Reproduktion. Diese manifestiert sich im Doppelcharakter des Arbeitsprozesses, dessen Zweck in erster Linie die Produktion von Tauschwerten ist, die den Verwertungsprozess des Kapitals ermöglichen. Die gesellschaftlich vermittelten und produzierten (Adorno 2003b, S. 392ff.) menschlichen Bedürfnisse werden dabei nur mit viel Reibung, gleichsam als Nebenprodukt durch die Gebrauchswerte der hergestellten Waren befriedigt. Von den arbeitenden Menschen wird in diesem Prozess abstrahiert, sie werden zu bloßen Mitteln verdinglicht, durch deren Ausbeutung die Produktion von Tauschwerten erst realisierbar ist. Aus der Perspektive der Menschen sind Zweck und Mittel auf irrationale Weise umgekehrt. Zweck der Produktion sind nicht die Gebrauchswerte und damit die Bedürfnisbefriedigung der produzierenden Individuen. Wenngleich jene „als Sekundäres befriedigt“ werden, bleibt [p]rimär [...] der Profit“ (Adorno 2003b, S. 13). Indessen gilt es diese

bestimmte Einrichtung der Gesellschaft trotz ihrer Verselbstständigung den Individuen gegenüber, denen sie zur zweiten Natur geworden ist, nicht zu verdinglichen. Die Durchdringung des Scheins ihrer unmittelbaren Gegebenheit ist die Bedingung für auf ihre „Dementierung abzielende Aktionen“ (Bourdieu 1993, 45). Mit dem Fluchtpunkt einer vernünftigen Einrichtung der Gesellschaft, in der der Mensch Selbstzweck und nicht Mittel für die Zwecke des Kapitals ist, zielt die vorliegende Analyse und Kritik der herrschaftssichernden Funktion des Beschäftigungsverhältnisses der Leiharbeit darauf ab, einen, wenn auch bescheidenen, Teil zur Ent-Dinglichung der sozialen Verhältnisse und damit der Herstellung jener Bedingungen beizutragen.

## Bibliografie

- Theodor W. Adorno, Max Horkheimer, Eugen Kogon. 1989. *Die verwaltete Welt oder: Die Krise des Individuums*. Aufzeichnung eines Gesprächs im Hessischen Rundfunk am 4. September 1950. Abgedruckt in: Max Horkheimer: *Gesammelte Schriften*. Band 13: *Nachgelassene Schriften 1949-1972*. Fischer, Frankfurt am Main, S. 121–142.
- Adorno, Theodor W. 2003a. *Einleitung in die Soziologie: 1968*. 1. Aufl. Hrsg. Christoph Gösde. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor W. 2003b. *Soziologische Schriften. 1*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor Wiesengrund. 2015. *Einführung in die Dialektik: 1958*. 2. Aufl. Hrsg. Christoph Ziermann. Berlin: Suhrkamp.
- Barthel, Georg, und Jan Rottenbach. 2017. Reelle Subsumtion und Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie: Mit-Untersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 47: 249–270.
- Birke, Peter. 2021. Die Fleischindustrie in der Coronakrise. Eine Studie zu Arbeit, Migration und multipler Prekarität. *Sozial.Geschichte Online*. <https://sozialgeschichte-online.org/2021/02/25/die-fleischindustrie-in-der-coronakrise/> (Zugegriffen: 30. Mai 2021).
- Birke, Peter. 2022. *Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien Berlin: mandelbaum verlag.
- Bourdieu, Pierre. 1993. *Soziologische Fragen*. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, und Loïc Wacquant. 1996. *Reflexive Anthropologie*. 1. Aufl.. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Butollo, Florian, Thomas Engel, Manfred Fächtenkötter, Robert Koepp, und Mario Ottaiano. 2018. Wie stabil ist der digitale Taylorismus? Störungsbehebung, Prozessverbesserungen und Beschäftigungssystem bei einem Unternehmen des Online-Versandhandels. *AIS-Studien* 11: 143–159.
- Dörre, Klaus, und Stefan Schmalz. 2014. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21: 217–237.
- Elias, Norbert, und John L. Scotson. 2002. *Etablierte und Außenseiter*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Flecker, Jörg. 2007. Interne Flexibilisierung – von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund. In *Flexicurity: die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung*, Hrsg. Martin Kronauer und G. Linne, 73–93. Berlin: Ed. Sigma.
- Foucault, Michel. 1992. *Überwachen und Strafen: die Geburt des Gefängnisses*. 10. Aufl.. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Froschauer, Ulrike, und Manfred Lueger. 2020. *Das qualitative Interview: zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wien: facultas.
- Gramsci, Antonio. 2012. *Gefängnishefte. Gesamtausgabe in 10 Bänden*. 1. Aufl. Hamburg: Argument Verl.
- Henning, Christoph. 2007. Verdinglichung als Schlüsselbegriff Kritischer Theorie. *Berliner Debatte Initial (BDI)* 98–114.
- Hochschild, Arlie Russell. 1990. *Das gekaufte Herz: zur Kommerzialisierung der Gefühle*. Dt. Ausg., von der Autorin gekürzt. Frankfurt/Main [u.a.]: Campus-Verl.
- Horkheimer, Max, und Theodor W. Adorno. 2020. *Dialektik der Aufklärung: philosophische Fragmente*. 25. Auflage. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- ILO. 2021. Lange Arbeitszeiten erhöhen die Todesfälle durch Herzkrankheiten und Schlaganfall. [http://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS\\_792098/lang--de/index.htm](http://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_792098/lang--de/index.htm) (Zugegriffen: 16. Aug. 2022).
- Marx, Karl. 1968. *Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses*. Frankfurt am Main: Neue Kritik.
- Marx, Karl. 2018. *Das Kapital: Ungekürzte Ausgabe nach der zweiten Auflage von 1872, mit einem Geleitwort von Karl Kosch aus dem Jahre 1932*. Köln: Anaconda Verlag.
- Neuhauser, Johanna, Marwa El-Roumy, und Yannic Wexenberger. 2021. *Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak. Migrantische Systemhalter\_innen bei Hygiene Austria und der Post AG*. Wien: Working Paper-Reihe der AK Wien.
- Roediger, David R. 2007. *The wages of whiteness: race and the making of the American working class*. Rev. ed. London; New York: Verso.
- Schaupp, Simon. 2022. Algorithmic Integration and Precarious (Dis)Obedience: On the Co-Constitution of Migration Regime and Workplace Regime in Digitalised Manufacturing and Logistics. *Work, Employment and Society* 36:

310–327.

- Scheibelhofer, Elisabeth et al. 2008. Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. In *International Journal of Social Research Methodology*, vol. 11, 403–416. London.
- Stani, Lukas. 2022. Prekär, ethnisiert, digital und sozial kontrolliert - betriebliche Herrschaft im Panoptikon des digitalen Taylorismus im Onlineversandhandel. Masterarbeit. Universität Wien.
- Strauss, Anselm L., und Juliet Corbin. 1996. *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Unveränd. Nachdr. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verl.-Union.
- Titelbach, G., M. Fink, R. Hye, und K. Valkova. 2018. *Beschäftigungsentwicklung von Inländer/innen und Ausländer/innen am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: Institut für höhere Studien.
- Vickery, Graham, und Gregory Wurzburg. 1996. Flexible firms, skills and employment. *The OECD observer* 202: 17–21.
- Wexenberger, Yannic. 2022. Die Gewalt des Positiven. Verdinglichung und Selbstverdinglichung bei migrantischen Arbeiter:innen eines transnationalen Versandhandelskonzerns.
- Witzel, Andreas. 2000. The Problem-centered Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 1.