

Gerechtigkeit und Rationalität – Motive interessenpolitischer Aktivierung

Wenn Beschäftigte aktiv für ihre Interessen eintreten, wenn sie Widerspruch artikulieren und sich an Protesten beteiligen, liegt dem häufig die Verletzung von als berechtigt empfundenen Ansprüchen zugrunde. Gewerkschaftliche und interessenpolitische Aktivierung entsteht somit zumeist vor dem Hintergrund von Missachtungs- und Ungerechtigkeitsereignissen im Betrieb. Ansprüche formulieren die Beschäftigten aber nicht nur in Bezug auf Gerechtigkeitsvorstellungen, auch Auseinandersetzungen um die Rationalität des Wirtschaftens und Organisierens können Auslöser für interessenpolitische Aktivierung sein. Entlang von empirischen Fällen lässt sich analysieren, welche spezifischen Wirkungen unterschiedliche Anspruchstypen auf Aktivierung haben können.

WOLFGANG MENZ, SARAH NIES

1. Einleitung

Dass Beschäftigte interessenpolitisch aktiv werden, ist keine unmittelbare Folge von „objektiven“ Betroffenheiten, etwa von ökonomischer Unsicherheit oder Ungleichheit. Vielmehr ist eine notwendige Bedingung für kollektive Aktivierung, dass in der erlebten Situation als legitim erachtete Ansprüche verletzt oder bedroht werden. Das hat insbesondere die anglo-amerikanische Mobilisierungsforschung deutlich gemacht. „The sine qua non for collective action is a sense of injustice, the conviction that an event, action or situation is ‚wrong‘ or ‚illegitimate‘“ (Kelly 1998, S. 27; vgl. in historischer Perspektive z.B. bereits Moore 1987). Die Beschäftigten formulieren in der Arbeitswelt bestimmte Ansprüche auf „Richtigkeit“ und „Angemessenheit“ hinsichtlich der Arbeitsorganisation und ihrer Strukturprinzipien, hinsichtlich der Verhaltensweisen des Arbeitgebers oder der Vorgesetzten usw.

Werden diese Ansprüche auf „Richtigkeit“ und „Angemessenheit“ befriedigt, erscheint die soziale Ordnung als „legitim“, wie wir im Anschluss an Max Weber (1922) sagen können. Werden diese Ansprüche auf Legitimität verletzt, wirken sie als Kritikprinzipien: Die soziale Ordnung oder das Verhalten der Akteure wird unter Rückgriff auf diese Prinzipien kritisiert. Wenn diese Kritik nicht mittelfristig aufgenommen oder abgewehrt werden kann, gerät die Ordnung in eine Legitimitätskrise – und vor diesem Hinter-

grund können sich Prozesse der kollektiven Aktivierung und Mobilisierung entwickeln. Bereits Beverly Silver hat in ihrer einflussreichen Studie zur Geschichte der Arbeiterbewegung auf die Bedeutung von Legitimitätskrisen für das Entstehen von Arbeiterunruhen – sowohl im lokalen wie auch im globalen Maßstab – hingewiesen (Silver 2005).

(Drohende) Anspruchsverletzungen bergen für die Organisation also immer die Gefahr einer Legitimationskrise, sie sind aber keinesfalls hinreichende Bedingung für kollektives interessenpolitisches Handeln. So reagieren Beschäftigte auf verletzte Ansprüche z.B. auch mit Rückzug und Resignation oder in Form individualisierten Interessenhandelns. Nicht zuletzt können spezifische „Akzeptanzgründe“ – zum Beispiel im Kontext einer krisenhaften ökonomischen Situation des Unternehmens – zur (temporären) Rückstellung der Ansprüche führen.

Unter welchen Bedingungen führen Anspruchsverletzungen nun zu kollektiven Aktivierungsprozessen? Unterscheiden sich unterschiedliche Anspruchstypen hinsichtlich ihres Mobilisierungspotenzials? In der gemeinsamen Studie des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München und des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen zu den „Legitimationsproblemen in der Erwerbsarbeit“ (Kratzer et al. 2015; Menz/Nies 2016; Menz/Tullius 2015; Tullius/Wolf 2015, siehe auch den Beitrag von Tullius und Wolf in diesem Heft) haben wir insgesamt acht prägende Muster von Legitimitätsansprüchen identifizieren können, die von Beschäftigtenseite in der Arbeitswelt in Anschlag gebracht werden (*Übersicht 1*).¹

ÜBERSICHT 1

Legitimitätsansprüche von Beschäftigten

| | |
|-------------------------|------------------------------------|
| Gerechtigkeitsansprüche | Leistung |
| | Selbstverwirklichung |
| | Beteiligung |
| | Würde |
| Rationalitätsansprüche | Fürsorge |
| | Technisch-funktionale Rationalität |
| | Ökonomische Rationalität |
| | Bürokratische Rationalität |

Quelle: Zusammenstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

Dabei handelt es sich nicht nur um Gerechtigkeitsansprüche im engeren Sinne. Arbeitsorganisationen und die in ihnen Handelnden haben – aus Sicht der Beschäftigten – nicht nur moralische Ansprüche, wie etwa jene auf Leistungsgerechtigkeit, auf die Wahrung von Würde usw., zu erfüllen. Eine zentrale Erwartung an das Unternehmen ist auch, dass es einen effizienten Arbeits- und Produktionsprozess organisiert und hierzu adäquate Bedingungen bereitstellt, (Arbeits-)Ressourcen sinnvoll einsetzt sowie Arbeitsplatz und Einkommen der Beschäftigten sichert, etwa indem es langfristige und nachhaltige Marktstrategien verfolgt. Neben Gerechtigkeitsansprüchen formulieren Beschäftigte also auch normative Ansprüche, die sich auf die Funktionalität und Rationalität von Betrieb und Unternehmen – der bewerteten Arbeitsorganisation und ihrer Abläufe bzw. Prinzipien oder auf die Rationalität und Fundierung von Entscheidungen – beziehen. Solche Legitimitätsansprüche fassen wir unter dem Begriff *Rationalitätsansprüche* zusammen.²

Ebenso wie Gerechtigkeitsansprüche stützen sich Rationalitätsansprüche auf normative Prinzipien und können die Grundlage für Kritik und „Legitimitätsurteile“ bilden; sie sind moralischen Ansprüchen nicht nachgeordnet und können mit gleichem (aber auch stärkerem oder geringerem) Nachdruck eingefordert werden. Die Vorstellungen von Rationalität, die die Basis dieser Ansprüche bilden, sind dabei nicht notwendig deckungsgleich mit denen, die das Unternehmen für sich beansprucht. Gerade aus der Reibung unterschiedlicher Rationalitätslogiken von Unternehmen und Beschäftigten können Anspruchsverletzungen resultieren (vgl. auch Nies 2015, S. 348ff.), die wiederum Aktivierungsprozesse in Gang setzen mögen. Rationalitätsansprüche sind in der Mobilisierungsforschung bislang weitgehend vernachlässigt geblieben. Legitimität scheint hier allein auf Gerechtigkeitsansprüchen zu basieren, Protest und kollektives Interessenhandeln sich allein an Ungerechtigkeitserfahrungen zu entzünden (siehe zu den „Mobilization Studies“ Kelly 1998; Atzeni 2009; Blyton/Jenkins 2013).

Wenn wir im Folgenden Prozesse kollektiver Aktivierung in der Arbeit betrachten, fragen wir insbesondere danach, welche Typen von Ansprüchen für die Akti-

vierungsprozesse bedeutsam werden und wie sich Rationalitäts- und Gerechtigkeitsansprüche in ihrer Wirkkraft und ihrem Politisierungspotenzial unterscheiden. Auf welche Ansprüche beziehen sich die Beschäftigten im Rahmen ihrer Proteste und auf welche Legitimitätsmuster können sie hierbei zurückgreifen? Wo zeichnen sich dabei Politisierungsprozesse ab, die über den konkreten Einzelfall hinausweisen?

Für die Beantwortung dieser Fragen greifen wir aus der genannten Studie (Kratzer et al. 2015, Abschnitte 4.1.3 und 4.3.3) drei Unternehmensfälle heraus, die in besonderer Weise durch kollektive interessenpolitische Aktivierung der Beschäftigtenbasis geprägt sind („Aktivierungsfälle“). Die (Selbst-)Mobilisierung der Beschäftigten mündete jeweils in konflikthafte Formen der interessenpolitischen Auseinandersetzung: Die Beschäftigten organisierten Protest und Widerstand, nahmen an Streiks, Mahnwachen oder Demonstrationen teil, um ihrer Empörung Ausdruck zu verleihen und ihre Interessen zu artikulieren.

2. Kollektive interessenpolitische Aktivierung in den Dienstleistungen – drei Beispielfälle

2.1 Betriebsschließung als Angriff auf die Würde der Beschäftigten

Der erste „Aktivierungsfall“ ist ein großstädtischer Standort einer Einzelhandelskette mit insgesamt etwa 10.000 Beschäftigten, der aus marktstrategischen Gründen gleichsam „über Nacht“ und ohne Ankündigung geschlossen wurde. In der praktizierten Weise war die Standortschließung nur durch die spezifische Struktur des Unternehmens möglich: Mit Sitz im nahen europäischen Ausland ist das Unternehmen in mehr als 140 Gesellschaften aufgegliedert; die 160 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Standorts sind seit einigen Jahren ►

- 1 Die empirische Basis der qualitativen Studie bilden 207 leitfadengestützte qualitative Interviews und 19 Gruppendiskussionen (mit insgesamt 133 Teilnehmerinnen und Teilnehmern) mit Beschäftigten aus 25 Unternehmen aus Industrie, Bauwirtschaft und der Dienstleistungsbranche. Zudem haben wir mehr als 50 betriebliche Experteninterviews geführt. Die empirischen Erhebungen fanden zwischen August 2012 und Januar 2014 statt.
- 2 Wir knüpfen hier in modifizierter Form an eine Unterscheidung von Marc Suchman (1995) an, der in ähnlichem Sinn zwischen „moralischer“ und „pragmatischer“ Legitimität differenziert. Siehe ausführlicher dazu Menz (2009), S. 135ff.

nicht mehr beim Mutterkonzern, sondern über eine lokale Personalservice-Gesellschaft angestellt, deren einzige Aufgabe die personelle Bewirtschaftung des Standorts ist. Die Belegschaft (mit qualifizierter Berufsausbildung bei der großen Mehrheit der Beschäftigten, etwa gleichen Anteilen von Frauen und Männern, mittlerem gewerkschaftlichem Organisationsgrad) hat die Nachricht der Standortschließung – des bis zuletzt wirtschaftlich erfolgreichen Hauses – an einem Samstagnachmittag auf einer Mitarbeiterversammlung erhalten und konnte danach nur noch einmal an ihren Arbeitsplatz zurück, um persönliche Gegenstände abzuholen. Die Beschäftigten wurden mit sofortiger Wirkung von der Arbeit freigestellt, für den Abverkauf der Waren wurden Mitarbeiter von anderen Standorten herangezogen; einige Wochen später folgte die formale Kündigung. Angebote zu einer alternativen Beschäftigung an einem der vielen weiteren Unternehmensstandorte erfolgten nicht.

Die Beschäftigten reagierten – mit Unterstützung des lokalen Ver.di-Bezirks und unter hohem Einsatz des Betriebsrats – mit vielfältigen Aktionen auf die Schließung, die von regelmäßigen Demonstrationen in der Stadt, gemeinsamen Aktionsreisen zu Märkten der Kette an anderen Standorten sowie zur Zentrale des Unternehmens im Ausland und täglichen Mahnwachen vor dem eigenen Standort bis hin zu intensiver Medienarbeit und dem Einbezug weiterer lokaler und überregionaler Akteure (von Kirchen bis hin zu Landtagsabgeordneten) reichten. Zudem strengten Betriebsrat und einzelne Beschäftigte eine Vielzahl von Gerichtsverfahren an, die sich über viele Monate hinzogen. Streiks – als das stärkste Mittel in arbeitsbezogenen Auseinandersetzungen und Hauptquelle „struktureller Macht“ (Wright 2000) von Lohnabhängigen – waren aufgrund der bereits erfolgten Freistellung naturgemäß nicht möglich.

Die normativ gespeiste Empörung, die die Aktivierung der Belegschaft angetrieben hat, lässt sich im Kategoriensystem unserer Studie in erster Linie als Verletzung des Würdeanspruchs interpretieren: Die Beschäftigten sehen sich in ihren basalen Ansprüchen und Eigenschaften des Mensch-Seins angegriffen.

„So geht man nicht miteinander um! Wir sind Menschen, wir haben da neun Jahre gearbeitet, da kann man doch nicht einfach dir den Tritt in den Hintern geben und dich vor die Tür setzen! Ohne ein vernünftiges Wort!“ (Dekorateurin)

Weitere Anspruchsverletzungen ergänzen diese erfahrene Würdeverletzung: Kritisiert werden Verstöße gegen die ökonomische Rationalität (die Schließung sei wirtschaftlich kaum plausibel) genauso wie die Missachtung des Engagements und der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten; und auch Beteiligungsansprüche werden in jeglicher Hinsicht verletzt. So schwer diese Anspruchsverletzungen auch wiegen, sie treten zurück hinter den erlebten Angriff auf ihre menschliche Würde. Ganz unabhängig von den jeweiligen individuellen Folgen des Arbeitsplatzverlustes erleben die Betroffenen die Umgangsweise des Unternehmens mit ihnen als eine grundsätzliche Missachtung der Basisprinzipien der Humanität.

Dadurch, dass die kollektive interessenpolitische Aktivierung von den Verstößen gegen die Würde ihren Ausgang nahm, ist in den lokalen Protesten zugleich eine Verallgemeinerungstendenz angelegt. Die Beschäftigten empören sich nicht nur über das ungerechte Verhalten der konkreten Akteure, sondern (nach und nach) auch darüber, dass ein solches Verhalten innerhalb der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung überhaupt möglich ist: dass die unternehmerische Freiheit derart grenzenlos ist, dass ein solcher würdevoller Umgang, eine solche Degradierung der Beschäftigten, überhaupt legal ist. Dass das Unternehmen sich durch die Bildung undurchschaubarer Geflechte aus rechtlich eigenständigen Gesellschaften der Verantwortung für ihre Beschäftigten entledigen kann, empfinden die Beschäftigten – jenseits der eigenen Betroffenheit – als den eigentlichen, nunmehr genuin politischen Skandal.

2.2 Betriebschließung als Verletzung ökonomischer und technisch-funktionaler Rationalität

Auch im zweiten „Aktivierungsfall“ ist eine Standortschließung der Ausgangspunkt für die kollektive interessenpolitische Aktivierung. Es handelt sich um den Standort eines IT-Dienstleisters mit etwa 600 ganz überwiegend nicht nur technisch, sondern auch betriebswirtschaftlich hochqualifizierten, mehrheitlich männlichen Beschäftigten. Auf Beschluss der Dachgesellschaft, die aus vorangegangenen Fusionen mehrerer regional orientierter IT-Dienstleister entstanden ist, wurden sechs von neun deutschlandweiten Standorten geschlossen. Begründet wurde dies mit der Notwendigkeit technischer und organisatorischer Effizienzsteigerung, die mit einer Struktur verteilter Standorte nicht möglich sei.

Die Belegschaft des IT-Dienstleisters, zuvor vollkommen protestunerfahren und nur in geringem Maße gewerkschaftlich organisiert, reagierte auf den Schließungsbeschluss des Unternehmens unter anderem mit Warnstreiks, mehreren Demonstrationen an verschiedenen Orten und aktiver Öffentlichkeitsarbeit. Nach längerem Zögern ließ sich das Unternehmen – nicht zuletzt aufgrund der Sorge der Dachgesellschaft um ihr Ansehen bei Kunden und in der Öffentlichkeit – auf Verhandlungen zu einem Tarifsozialplan ein, der nach mehreren Monaten schließlich auch abgeschlossen wurde. Unter den Beschäftigten stieg im Zuge der Protestaktionen der gewerkschaftliche Organisationsgrad sprunghaft an. Zwar wurde der Protest nur von einer Minderheit der Beschäftigten aktiv organisiert, diese Aktivisten, die sich in der (neu entstandenen) gewerkschaftlichen Betriebsgruppe organisierten, spielten aber eine wichtige Rolle beim Aktivierungs- und Mobilisierungsprozess.

Der Schließungsbeschluss wird – ähnlich wie in unserem ersten Aktivierungsfall – als eine tief greifende Anspruchsverletzung empfunden, allerdings vor dem Hintergrund einer völlig anderen Gewichtung der normativen Ansprüche: Es sind in erster Linie Rationalitätsprinzipien, die in der Kritik

am Unternehmen in Anschlag gebracht werden. Argumentiert wird nicht in erster Linie damit, dass die Schließung berechtigten Beschäftigteninteressen widerspricht, sondern damit, dass sie – aus einer Gesamtperspektive „des Unternehmens“ heraus – technisch-organisatorisch und ökonomisch irrational sei. Die Standortschließung bringe weder organisatorische Vorteile noch sei sie wirtschaftlich geboten. Die Schließung diene einzig der persönlichen Profilierung einzelner Entscheidungsträger oder sei schlicht auf deren Inkompetenz zurückzuführen. Die grundsätzliche Legitimität unternehmerischer Entscheidungsfreiheit hinsichtlich der Lokalisierung der Standorte wird dabei keineswegs angezweifelt, wohl aber die Kompetenz der handelnden Akteure. Unternehmerische Entscheidungsbefugnisse und Hierarchie, „legale Herrschaft“, um es in Anlehnung an Max Weber zu formulieren, sind grundsätzlich berechtigt, haben sich aber durch Sachlichkeit und Fachqualifikation auszuweisen, so das vorherrschende Argumentationsmuster.

Die Beschäftigten formulieren ihren Unmut also nicht in Kriterien von Gerechtigkeitsprinzipien, Anstoß der Erregung sind Entscheidungen, die ihren Ansprüchen der Rationalität widersprechen.

„Wenn es Sinn fürs Unternehmen macht, so eine betriebswirtschaftliche Entscheidung, dann hätte ich auch keinerlei Gram.“ (Technischer Mitarbeiter)

„Also wie gesagt, man muss es klar trennen: Ist das sinnvoll, was die Firma macht? Würde ich sagen, so ist es nicht so toll. Verhält sich die Firma unfair gegenüber Arbeitnehmern? Muss ich sagen, nein, eigentlich nicht.“ (Technischer Mitarbeiter)

Ein solcher stärkerer Fokus auf Rationalitäts- gegenüber Gerechtigkeitsansprüchen dämpft keinesfalls grundsätzlich das Aktivierungspotenzial, wie wir an diesem Fall sehen können. Auch hier finden wir Aktivierungsbestrebungen und Politisierungsprozesse, die über den konkreten betrieblichen Konfliktfall hinausreichen: Aus der Erfahrung, im Protest wirk- und handlungsmächtig geworden zu sein, entsteht ein kritischerer Blick auf Politik und Gesellschaft insgesamt.

„Dieses gewerkschaftlich-soziale Engagement ..., ich bin jetzt nicht aktiv in der Politik unterwegs, aber mein passives politisches Interesse ist aktiver geworden. Also ich schaue mir kritischer Sachen an. [...] Also das ist so eine Tendenz gewesen aus der eigenen Erfahrung, was man mit der Gewerkschaft machen kann [...]. Also das ist für mich eine persönliche Entwicklung gewesen, wo ich sage, die hat mir nicht geschadet. [...] Also mir ist durch die Maßnahme, auch was politisch so in der Zwischenzeit abläuft, erst richtig bewusst geworden, dass der Souverän im Staat, in einer Demokratie wirklich der Bürger ist. [...] Und es gibt sehr wohl Alternativen und es gibt noch zu wenig Sprachrohre der Bürgerschaft und da möchte ich auch aktiver werden. [...] Gewerkschaftlich, wie gesagt, bleibe ich dabei, werde ich da aktiv sein“ (Mitarbeiter Kundenservice).

2.3 Ein Fall von Missachtung des Fürsorgeprinzips

In unserem dritten Beispiel für einen „Aktivierungsfall“, einer kommunalen Kindertagesstätte in einer süddeutschen Großstadt, ist weder eine Schließung noch überhaupt eine ökonomische Krise der Ausgangspunkt der Aktivierung – jedenfalls keine „Krise des Arbeitsplatzes“, sondern eher eine „Krise der Arbeitskraft“ (Detje et al. 2013; Menz 2014). Der Beruf der Erzieherin³ ist durch weitreichende Veränderungen in den vergangenen Jahren geprägt, die sich als „halbierter Aufwertungsprozess“ begreifen lassen. Die mittlerweile flächendeckend erarbeiteten und umgesetzten Bildungskonzepte – entstanden in der Folge des deutschen „Pisa-Schocks“ – haben die Arbeitstätigkeit neu definiert und die herkömmlichen Erziehungs- und Betreuungstätigkeiten um vielfache Bildungs- sowie Beobachtungs- und Evaluierungsaufgaben ergänzt. Die Erzieherinnenarbeit wurde dadurch im Ergebnis (weiter) professionalisiert und zugleich in der öffentlichen Wahrnehmung sichtbarer. Von dieser Aufwertung und steigenden Wertschätzung ist allerdings die materielle Anerkennung der Erzieherinnenarbeit weitgehend entkoppelt geblieben.

„Und das finde ich halt so ärgerlich, dass jetzt diese ganzen letzten Jahre auch mit dem [Bildungs-]Konzept und so die Qualität sehr wohl auch angestiegen ist. Das Gehalt, das ist ja nicht mal angeglichen worden. Also wenn wir jetzt die Tarifstreits anschauen, dass wir da ein paar Prozente [mehr bekommen], damit wir überhaupt diesen Inflationsausgleich irgendwie kriegen, also das heißt, unser Gehalt ist mit keinem bisschen irgendwie angeglichen worden an unsere Tätigkeit, sondern immer nur gerade das Minimum, dass ihr gerade mal so auf eurem Level bleibt. Und das finde ich halt das, was mich sehr ärgert.“ (Erzieherin)

Auch die Arbeitsbedingungen verharren weiter auf unbefriedigendem Niveau. Dies schlägt sich in einer schlechten materiellen Ausstattung der Kitas und einer personellen Unterbesetzung nieder, die dazu führen, dass Arbeits- und Gesundheitsbelastungen die eigene Arbeitskraft systematisch gefährden. Das Ungerechtigkeitserleben der Beschäftigten, das zunächst aus verletzten Ansprüchen auf Leistungsgerechtigkeit resultiert, wird durch die Verletzung von Rationalitätsansprüchen noch befördert. Insbesondere die allgegenwärtigen Verweise auf kommunalen Geldmangel und Sparzwänge erscheinen weitgehend als unplausibel. Nicht systemische Sachzwänge, sondern politische Weichenstellungen und konkrete Fehlentscheidungen bilden dabei den Deutungshintergrund der eigenen Erfahrungen des Mangels. Die Befragten führen dabei dezidiert Veränderungsmöglich- ▶

3 Die weibliche Form zu verwenden, liegt hier nahe; trotz steigender Tendenz liegt der Männeranteil an den pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten nur im mittleren einstelligen Bereich.

keiten an, die die unterschiedliche Ausdeutbarkeit und grundsätzliche Verhandelbarkeit ökonomischer Rationalitätsansprüche aufzeigen.

Der Erzieherinnen-Streik 2009, an dem sich die von uns Befragten allesamt aktiv beteiligt haben, hat erstmals zu einer breiten öffentlichen Aufmerksamkeit für die Arbeits- und Entgeltsituation dieser Beschäftigten geführt.⁴ Die konkreten Ergebnisse dieses Streiks, der für die meisten die erste Arbeitskämpferfahrung war, werden von den Befragten zwar überwiegend negativ beurteilt, denn eine deutliche monetäre Aufwertung der Arbeit konnte ebenso wenig erreicht werden wie eine grundsätzliche Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsbedingungen. Dies hat die Beschäftigten allerdings eher darin bestärkt, interessenpolitische Aktivitäten weiterhin für notwendig zu erachten. Eine hohe Bereitschaft, sich aktiv für die eigenen Interessen und Gerechtigkeitsansprüche einzusetzen, bleibt bestehen und führte auch 2015 wieder – nach dem Zeitpunkt unserer Erhebung – zu einer intensiven Beteiligung an den erneuten Streiks in den Sozial- und Erziehungsdiensten.

Der hohe Grad an kollektiver Aktivierung mag überraschen vor dem Hintergrund, dass gerade solche Berufe, bei denen als „arbeitsinhaltlicher Anspruch“ (vgl. Nies 2015) an die eigene Arbeitsleistung Prinzipien der *Fürsorge* eine hohe Bedeutung haben, traditionell als gewerkschaftspolitisch schwer zugänglich und interessenpolitisch eher passiv gelten.

Der Anspruch der „Fürsorge“ umfasst die Berücksichtigung der „Verwundbarkeit und Kontingenz des Lebens“ (Aulenbacher et al. 2015, S. 68), somit einen Bezug auf die Bedürfnisse und persönlichen Bedingungen und Eigenschaften des sozialen Gegenübers. Im Fall der Erzieherinnen drückt sich die Fürsorgeorientierung als Orientierung an den konkreten und spezifischen Bedürfnissen der Kinder in den Einrichtungen der Tagesbetreuung als leitendes Prinzip für das eigene Arbeitshandeln aus.

Solch eine normative Orientierung am sozialen Gegenüber kann die selbstinteressierte Durchsetzung von Ansprüchen erschweren, wenn eigene Ansprüche zugunsten derjenigen von Klienten oder Patienten zurückgestellt werden. Bemerkenswerterweise haben wir es im Zuge der interessenpolitischen Aktivierung der Erzieherinnen nun keinesfalls mit einer *Erosion* des Fürsorgeprinzips zu tun, sondern vielmehr mit seiner *Politisierung*. Die Aktivierung entsteht nicht *trotz* Fürsorgeorientierung, sondern vielmehr unter expliziter Berufung auf deren Legitimität. Die Erzieherinnen wenden das Fürsorgeprinzip *als Legitimitätsanspruch* gegen den Arbeitgeber – dieser habe für die entsprechenden Bedingungen zu sorgen, damit die Beschäftigten dem Fürsorgeanspruch gerecht werden können. Zugleich können sie hier die auf Fürsorge gerichteten Ansprüche mit Rationalitätsansprüchen verbinden: Im Falle von Erziehungseinrichtungen fungiert Fürsorge nicht nur als ein Gerechtigkeitsprinzip, sondern ist zugleich konstitutionelle Grundlage der Organisationsdefi-

nition. Dem Fürsorgeprinzip Folge zu leisten, ist so verstanden auch rational notwendig für den (langfristigen) Erhalt der Organisation.

Das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit wiederum gewinnt nun gerade in der Verknüpfung mit dem Fürsorgeprinzip an normativer Schlagkraft: Forderungen nach angemessener Wahrnehmung, Wertschätzung und Honorierung der eigenen Leistung und nach der Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden *gerade unter Bezug auf* „Fürsorglichkeit“ erhoben – um die Bedingungen für fürsorgeorientiertes Arbeitshandeln zu verbessern und damit gleichermaßen den Klienten wie auch den Beschäftigten gerecht zu werden. Die eigene Fürsorgeorientierung wird zum Kern eines wachsenden Leistungsbewusstseins, aus dem vehemente Forderungen nach Anerkennung resultieren – Forderungen, die kaum im Ansatz erfüllt werden. Fürsorge wird als Basiselement von Leistung (re-)interpretiert, und vor diesem Hintergrund treten ganz erhebliche Anspruchsverletzungen zutage.

3. Verletzung von Ansprüchen: Brüchige Legitimationen und Aktivierungspotenziale

Anhand der unterschiedlichen Fallbeispiele wird deutlich, wie auf Basis unterschiedlicher Ansprüche (und ihrer Verletzung) Aktivierungssituationen entstehen können. Trotz der sehr unterschiedlichen Ausgangslagen unserer Fallbeispiele lassen sich Gemeinsamkeiten feststellen, die im Folgenden näher erläutert werden.

3.1 Anlässe der Aktivierung: Generalisierte Geltung statt individueller Betroffenheit

Die untersuchten Aktivierungsfälle entzündeten sich immer an einem konkreten Anlass, an einer Anspruchsverletzung im Rahmen eines konkreten Geschehnisses oder Prozesses, nicht an einer abstrakten Kritik gesellschaftlicher Zustände. Auffallend ist allerdings, dass es nicht von individueller Betroffenheit abhängt, ob Beschäftigte Ansprüche verletzt sehen und ob sie dieser Anspruchsverletzung mit aktiven Protesten begegnen. In unseren Fällen waren häufig auch diejenigen besonders aktiv in die Proteste involviert, deren unmittelbare eigene Interessen nicht oder nur partiell betroffen waren. Im Falle unseres IT-Unternehmens galt dies beispielsweise für ältere Beschäftigte, die durch besondere Übergangsregelungen abgesichert waren, im Fall des Einzelhandels für solche, die über alternative Beschäftigungs-

4 Zum Erzieherinnenstreik 2009 vgl. Kerber-Clasen (2014); Kutlu (2013).

möglichkeiten verfügten.⁵ Es geht bei der Frage des Aktivierungspotenzials also weniger um individuelle Interessenverletzungen und persönliche Nachteile als um den Angriff auf das hinter den Ansprüchen stehende Prinzip, das eben auch dann bedroht ist, wenn nur die Kolleginnen und Kollegen negative Folgen zu tragen haben.

Ansprüche sind definitionsgemäß nicht bloß individuell, sie knüpfen immer an Normen an, die – mindestens für bestimmte Bereiche oder Personengruppen – generalisierte Geltung beanspruchen (vgl. auch Hürtgen/Voswinkel 2014). Dies erklärt, warum die Verletzung eines Anspruches nicht notwendig weniger massiv empfunden wird, wenn sie einen nicht selbst trifft, und auch, warum die Legitimität der jeweiligen Ordnung nicht weniger infrage gestellt wird, wenn man selbst von negativen Konsequenzen der Anspruchsverletzung verschont bleibt. In diesem Sinne stellen Legitimitätsansprüche gewissermaßen das Scharnier zwischen dem Subjekt und seiner subjektiven Perspektive einerseits und der betrieblichen und gesellschaftlichen Ordnung andererseits dar.

3.2 Normalität und Erwartbarkeit: Referenzfolien der Kritik

Die formulierten Ansprüche sind an gewisse Vorstellungen von Normalität und Erwartbarkeit geknüpft, sie schließen an in der Gesellschaft vorfindliche Gerechtigkeits- und Rationalitätsprinzipien an. Zudem überschreiten sie zumeist nicht den Rahmen potenzieller Realisierbarkeit, auch wenn die Erfüllung der jeweiligen Ansprüche im konkreten Fall, im jeweiligen Betrieb, am jeweiligen Arbeitsplatz manchmal als wenig realistisch eingeschätzt wird. Radikale Forderungen nach einer gänzlich anderen Arbeitswelt, die keinerlei Aussicht auf Umsetzung hätten, stellt niemand von unseren Befragten.

Dass Ansprüche immer auf sozial geteilte Normativitätsvorstellungen rekurrieren, bedeutet gleichwohl nicht, dass auch der Anspruchsadressat diese Vorstellungen teilen muss. Beide Fälle sind möglich und haben wir vorgefunden: Aktivierung kann daraus entstehen, dass Beschäftigte und Unternehmen sich auf die gleichen Prinzipien berufen, aber in Widerstreit darüber liegen, ob die Praxis diesen Prinzipien widerspricht. Oder beide Parteien können unterschiedliche normative Grundsätze gegeneinander in Anschlag bringen, etwa, wenn die Beschäftigten sich auf Leistungsgerechtigkeit und Fürsorge berufen und das Unternehmen dagegen die Zwänge der ökonomischen Rationalität anführt. Wir können also zwischen Anspruchsverletzungen unterscheiden, die aus einer unvollständigen oder fehlerhaften Umsetzung geteilter normativer Prinzipien resultieren, und solchen, die aufgrund einander widerstrebender normativer Prinzipien aufgeworfen werden. Die Ansprüche der Beschäftigten bleiben gleichwohl auch im zweiten Fall sozial anschlussfähig. Die „normative Normalität“ (Hürtgen/Voswinkel 2014, S. 43) speist sich hier aus anderen Quellen: aus Vergleichen mit anderen Unterneh-

men, aus verbreiteten gesellschaftlichen Legitimitätsvorstellungen oder auch nur aus dem geteilten Verständnis eines spezifischen Personenkreises.⁶

3.3 Legitimitätsbasis und Reichweite der Ansprüche

Die Wirksamkeit von Protest hängt auch davon ab, ob bei den reklamierten Anspruchsverletzungen solche Prinzipien im Mittelpunkt stehen, die für die Legitimation des Unternehmens gegenüber einer breiteren Öffentlichkeit zentral sind, ob das Unternehmen also empfindlich gegenüber möglichen breiteren Legitimitätseinbußen ist. Besonders gefährdet wird die organisationale Legitimität, wenn universelle Ansprüche wie etwa der Würdeanspruch verletzt werden. Das Versprechen, die Würde des Menschen nicht zu verletzen, ist nicht Legitimationsgrundlage des Unternehmens im Besonderen, aber ein so universeller Anspruch, dass seine Verletzung in der Breite skandalisiert werden kann. Zum anderen ist die Legitimität der betrieblichen Ordnung besonders abhängig von jenen Prinzipien, die zentral für das Selbstverständnis oder die Außendarstellung der Organisation sind. In unserem Aktivierungsfall der Erzieherinnen kann der Fürsorgeanspruch deshalb so wirkmächtig in Anschlag gebracht werden, da – trotz allen Wandels, etwa der steigenden Vermarktlichung kommunaler Organisationen, – die Aufgabe öffentlicher Einrichtungen durchaus immer noch in einer Gemeinwohlorientierung und die der KITAS in der Realisierung insbesondere einer „klienten-“, d.h. kindgerechten Orientierung liegt. Dies wird auch von der Öffentlichkeit erwartet, und eine Verletzung dieses Anspruchs stellt die Ordnung möglicherweise stärker infrage, als dies bei privatwirtschaftlichen Unternehmen der Fall wäre.

Spielen in Verbindung mit Fürsorgeansprüchen schon bei den Erzieherinnen Rationalitätsansprüche eine gewisse Rolle, so haben wir darüber hinaus vor allem am Beispiel der IT-Beschäftigten sehen können, dass eben auch Rationalitätsansprüche Ausgangspunkt der Aktivierung sein können und hierbei keineswegs weniger normativ untermauert sind als Gerechtigkeitsansprüche. Im Hinblick darauf, wie empfindlich die Legitimität des Unternehmens durch Anspruchsverletzungen getroffen wird, kommt den Rationalitätsansprüchen besondere Bedeutung zu, berühren sie ►

5 Ähnliche Befunde lassen sich auch in ganz anderen Zusammenhängen wiederfinden. So zeigte sich zum Beispiel in der Begleitforschung zum Entgelt-Rahmenabkommen (als Überblick: Brandl/Wagner 2011), dass auch diejenigen Beschäftigten das ERA-Tarifwerk scharf kritisierten, die selbst nicht negativ von den Folgen betroffen waren (siehe u. a. Kratzer/Nies 2009, S. 188ff.).

6 Der Rekurs auf andere Betriebe oder sonstige Vergleichshorizonte muss allerdings nicht notwendig aktivierend wirken, er kann auch zu einer Rücknahme der eigenen Ansprüche führen.

doch den Kern der Legitimationsprinzipien des ökonomischen Systems. Von Unternehmen wird nun einmal in erster Linie erwartet, dass sie technisch und ökonomisch rational agieren, die Voraussetzungen für die Entwicklung und Produktion von Gütern schaffen etc. Widersprechen unternehmerische Entscheidungen diesen Erwartungen, dann kommen Zweifel an der Legitimität der betrieblichen Organisation selbst auf.

3.4 Bindekraft der Ansprüche und Akzeptanz von Anspruchsverletzungen

Wie massiv die Verletzung von Ansprüchen die Legitimität einer Ordnung angreift, wird nicht zuletzt davon beeinflusst, welches Gewicht die Beschäftigten den verletzten Ansprüchen beimessen. Die verschiedenen Ansprüche unterscheiden sich stark danach, mit welcher Vehemenz sie eingefordert werden. Die Ansprüche der Beschäftigten bestehen zumeist aus spezifischen, komplexen Anspruchsarrangements mit unterschiedlichen Gewichtungen. Manche Ansprüche schrauben sie zurück, z.B. weil diese durch die Erfüllung anderer Ansprüche kompensiert werden oder weil die Rücknahme unausweichlich, ein Aufbegehren in Bezug auf andere eigene Ansprüche (etwa Rationalitätsansprüche) kontraproduktiv scheint. So gibt es eine Reihe unterschiedlicher *Akzeptanzgründe* dafür, dass Beschäftigte zumindest temporär Anspruchsverletzungen hinnehmen, ohne dass dadurch die Legitimität der betrieblichen Ordnung infrage gestellt wird.

Ob und inwieweit Akzeptanzgründe wirksam werden, hängt vor allem davon ab, wie *unhintergebar* oder *disponibel* der verletzte Anspruch ist und wie massiv die Anspruchsverletzung empfunden wird (vgl. zur Diskussion unhintergebarer und disponibler Ansprüche auch Nies 2015, S. 342ff.). Manche Ansprüche lassen sich nicht oder nur schwerlich zurückstellen, etwa universelle Ansprüche wie „Würde“. Angriffe auf die eigene Würde kann man kaum einfach hinnehmen, sie können nicht durch die Erfüllung anderer Ansprüche kompensiert werden. Als weitgehend unhintergebar kann sich auch der Fürsorgeanspruch erweisen, weil die Verletzung dieses Anspruchs nicht nur Auswirkungen auf einen selbst, sondern auch auf ein soziales Gegenüber hat. Hinsichtlich seiner Aktivierungswirksamkeit ist dabei allerdings wichtig, wer für seine Realisierung verantwortlich gemacht wird. Lassen sich unternehmerische Versäumnisse (etwa die Bereitstellung adäquater Ressourcen für eine klientengerechte Arbeit) auf Beschäftigtenseite kompensieren (etwa durch Mehrarbeit und erhöhtes Engagement), kann die Unhintergebarkeit des Anspruches sogar als Aktivierungshemmnis wirken. Der unmittelbare Zugzwang, Patienten, Kunden oder Klienten gerecht werden zu wollen, kann zur Kompensation organisationaler Defizite und zugleich zur Rückstellung eigener Ansprüche führen. Der Fürsorgeanspruch ist in diesem Fall vor allem auch ein Anspruch, der an sich selbst, an die eigene Arbeitsleistung gerichtet wird. Erst wenn sich der Adressatenbezug auf das

Unternehmen verschiebt, entsteht Aktivierung – in unserem kommunalen Fallbeispiel in massiver und lang anhaltender Art und Weise, unterstützt durch die Verbindung mit dem Anspruch auf Rationalität und Leistungsgerechtigkeit. Der Arbeitgeber verstößt sowohl gegen Gerechtigkeitsansprüche der Beschäftigten wie zugleich auch gegen berechnete Ansprüche seiner Klienten und der Öffentlichkeit, so das Deutungsmuster, das sich schließlich durchgesetzt hat.

Als variabler erweist sich zum Beispiel der Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit. Seine Verwirklichung scheint stärker von Vergleichshorizonten abhängig zu sein, denn er ist qua Definition – im Gegensatz etwa zur Würde – ein relativer Anspruch. So zeigt sich in unserem (Gesamt-) Sample, dass Ansprüche, die auf Leistungsgerechtigkeit basieren, vor dem Hintergrund der allgemeinen Krise oftmals relativiert werden (Kratzer et al. 2015, S. 287ff.). Im Verhältnis zur allgemeinen Situation, im Verhältnis zu anderen Betrieben etc. erscheinen die eigenen Arbeitsbedingungen als *relativ* gerecht.

3.5 Selbstermächtigung und beteiligungsorientierte Interessenpolitik

Die Verletzung von Ansprüchen ist zwar Voraussetzung von Aktivierung, aber keine hinreichende Bedingung. Eine aus Anspruchsverletzungen resultierende Aktivierung bedarf, folgt man der „Mobilization Theory“, zudem Vorstellungen der eigenen Handlungsfähigkeit sowie einer (realistischen) Zielperspektive. Unsere Befunde zeigen, dass es hierbei allerdings nicht um eine einfache Kosten-Nutzen-Rechnung geht. Gerade unser Einzelhandelsfall macht deutlich, dass Aktivierung für die Beschäftigten zwar Sinn ergeben muss, dieser Sinnbezug aber durchaus weit gefasst sein kann. Er kann zum Beispiel auch darin bestehen, Öffentlichkeit herzustellen oder eigene Wirkmächtigkeit zu erleben. Über den Prozess der Aktivierung versichern sich die Beschäftigten der Legitimität ihrer Ansprüche. Im Fall des Einzelhandels ging es den Beschäftigten vor allem auch darum, die Unwürdigkeit ihrer Freistellung öffentlich zu thematisieren. Über die Erfahrung von Solidarität untereinander wie auch die erfahrene öffentliche Anerkennung ihrer Ansprüche gelingt es ihnen, die eigene Würde wiederherzustellen. So sehen die Beschäftigten ihren Protest durchaus als Erfolg, auch wenn er die Standortschließung nicht revidieren kann und die eigenen materiellen Bedingungen im Ergebnis kaum verbessert.

Bedeutsam für gelungene Aktivierungsprozesse sind auch – dies können wir hier nur andeuten – die Strategien und Verhaltensweisen der interessenpolitischen Vertreter. In unseren drei untersuchten „Aktivierungsfällen“ waren explizit beteiligungsorientierte Strategien von Gewerkschaften und Betriebsräten, die den Beschäftigten selbst eine zentrale Rolle bei der Organisation und Durchführung von Protest und Demonstrationen zuweisen, von großer Bedeutung. Insbesondere in den Schließungsfällen verstanden sich Betriebsräte und Gewerkschaften als Promotoren, Unterstützer sowie

Berater einer jeweils selbsttätig agierenden Belegschaft. Den organisatorischen Kern für die Mobilisierung und die Aktivitäten bildete eine Gruppe von Beschäftigten, die sich im engen Austausch mit den Interessenvertretungen befand, sich aber kaum als deren Erfüllungsgehilfen verstand. Auch der Erzieherinnenstreik in der untersuchten Kommune war – obschon er der gewerkschaftlichen Leitung bedurfte – durch einen hohen Grad an Eigenaktivität der Beschäftigten und eine enge Einbindung der Belegschaften in die gewerkschaftliche Konzeptionierung der Aktivitäten geprägt. Eine solche beteiligungsorientierte Strategie wird von den Beschäftigten ausdrücklich begrüßt. Insbesondere diejenigen Beschäftigten, die selbst eine aktive Rolle in den Auseinandersetzungen und Protesten eingenommen haben, bewerten die Aktivitäten sowie Strategien von Betriebsräten und Gewerkschaften ausgesprochen positiv.

4. Perspektiven einer weitergehenden Politisierung und Chancen einer Rationalitätskritik

Wir haben bereits konstatiert, dass Aktivierungsprozesse sich in unseren Fällen immer in lokalen Kontexten entzündet haben, dass die konkrete Erfahrung der Verletzung von Ansprüchen den entscheidenden Auslöser für aktive Proteste lieferte und nicht etwa generalisierte ökonomische Erfahrungen oder allgemeine gesellschaftliche Kritik. Eher trifft der umgekehrte Zusammenhang zu: Die Aktivierungsprozesse, die in konkreten Konflikten ihren Ausgang nehmen, ziehen in einigen Fällen eine weitergehende gesellschaftliche Kritik nach sich. Wir wollen in diesem Zusammenhang abschließend die Frage diskutieren, welche weiterreichenden Politisierungspotenziale über die einzelne konkret kritisierte Anspruchsverletzung hinaus in den jeweiligen Aktivierungskonstellationen und den hier angesprochenen Legitimationsansprüchen stecken. Politisierungspotenziale zeichnen sich dabei auf verschiedenen Ebenen ab: Zum einen weiten die Beschäftigten in einigen Fällen den Kreis ihrer Anspruchsadressaten von den im konkreten Einzelfall verantwortlichen betrieblichen Akteuren auf solche in der politischen Arena aus. Der Anspruch wird nun auf generalisierter Ebene formuliert, allgemeine (politische) Regelungen zur Verhinderung der Anspruchsverletzungen werden eingefordert.

Darüber hinaus kann sich die Politisierung auch in einer inhaltlichen Radikalisierung äußern, die die konkret erlebte Anspruchsverletzung im grundsätzlichen Zusammenhang des politischen und ökonomischen Systems deutet. Die Ursachen für die Missachtung von Gerechtigkeits- und Rationalitätsprinzipien werden in einem größeren systemischen Kontext verortet, statt das Fehlverhalten Einzelner zu kritisieren. Der ursprünglich rein betriebliche Konflikt

wird gleichsam auf eine allgemeinere und nunmehr genuin politische Ebene gehoben, er wird zum Fallbeispiel genereller Entwicklungstendenzen oder Strukturgesetzmäßigkeiten. Bei einer solchen erweiterten Deutung entwickeln sich breitere gewerkschaftliche oder gesellschaftliche Aktivitäten der Beschäftigten, die den ursprünglichen Ausgangspunkt transzendieren.

Bislang konnten wir zeigen, dass die konkrete Aktivierung und Mobilisierung von Beschäftigten auf verschiedenen Anspruchsprinzipien beruhen kann – nicht nur auf Gerechtigkeitsprinzipien (in unseren Fällen: Würde, Leistung, Fürsorge), sondern auch auf technisch-funktionalen und ökonomischen Rationalitätsprinzipien. Eine politische Generalisierung ließ sich hierbei eher in den Mobilisierungsfällen beobachten, die auf Gerechtigkeitsansprüchen basierten. Im Falle des Einzelhandels wurden die Erfahrungen der Würdeverletzung im Schließungsprozess in Forderungen an die Politik übersetzt: Diese hätte die unternehmerische Handlungsfreiheit soweit einzuschränken, dass Würdeverletzung in der erlebten Art nicht möglich würden. Der Adressatenkreis der interessenpolitischen Aktivitäten verschiebt sich hier von konkreten Akteuren „vor Ort“ auf die Ebene der Politik. Die ursprüngliche Lokalität der Adressierung von Kritik wird aufgebrochen und die Anspruchsverletzung stärker politisch gefasst: als Thema der politischen Regulierung von Willkür.

Im Fall der Erzieherinnen gab es gleich mehrere inhaltliche Anschlusspunkte der Politisierung, etwa die Frage von Verteilungsgerechtigkeit und die gesellschaftliche Bewertung von (zumeist weiblicher) Fürsorgearbeit. Deutlich wird hier, dass nicht nur der Adressatenkreis der Forderungen erweitert wird, auch die Legitimitätskrise beschränkt sich nicht mehr auf den lokalen Kontext allein und provoziert eine Politisierung, die die systemische Ebene erreicht. Infrage gestellt wird hier nicht nur die Legitimität der betrieblichen Ordnung, sondern die Umsetzung von – in diesem Fall – Gerechtigkeitsprinzipien im gesellschaftlichen Gesamtkontext.

Die Politisierungspotenziale sind im Fall des „Rationalitätskonflikts“ im IT-Unternehmen ambivalent einzuschätzen. Bemerkenswert ist zwar, dass sich diese traditionell gewerkschaftsfernen und interessenpolitisch schwer ansprechbaren Beschäftigten erstmals überhaupt an Protesten beteiligt haben. Auch haben einige der Beschäftigten im Kontext der laufenden Protestaktionen ihre Haltungen und Ansichten zu Gewerkschaften grundlegend revidiert. Insgesamt blieb aber auch die Gruppe der Protestierenden in gewisser Hinsicht gespalten. Denn ein Teil von ihnen hielt an einer instrumentalistischen Einstellung gegenüber der Interessenpolitik fest. Sie entwickelten keine grundsätzlich engere Gewerkschaftsnähe, sondern sahen Gewerkschaften primär als fallbezogenes nützliches Instrument zur Realisierung eigener Interessen an. Die formulierten Forderungen blieben bei dieser Gruppe auf den konkreten Fall beschränkt, Forderungen etwa nach einer stärkeren politischen oder gesellschaftlichen Kontrolle von Unternehmen blieben ►

weitgehend aus. Ein anderer Teil der Befragten – siehe unser oben genanntes Beispiel – hat dagegen die Protesterfahrungen als individuellen Lernprozess erlebt, der in einer erhöhten politischen Reflexivität mündete.

Es verwundert, dass Rationalitätsansprüche bislang in der sozialwissenschaftlichen Debatte kaum thematisiert werden, wenn es um die Mobilisierung von Beschäftigten geht. Denn viele auch gewerkschaftliche Auseinandersetzungen werden – jenseits unserer Beispielfälle – ganz offensichtlich in den Termini der Rationalitätskritik geführt, weil dies die Begründungsebene ist, auf der sich das Unternehmen selbst bewegt und hier legitimatorisch leichter angreifbar ist. Man denke nur an tarifliche Entgeltkonflikte, in denen nie nur um Gerechtigkeit, sondern immer auch um Fragen ökonomischer Rationalität gestritten wird. Eine stärkere Reflexion von Rationalitätskonflikten ist auch deshalb angezeigt, weil wir in den betrieblichen und ökonomischen Diskursen bereits seit Längerem eine Verschiebung zwischen den Begründungsprinzipien beobachten. Rechtfertigungsmuster, die sich auf ökonomische Notwendigkeiten und organisatorische Sachlichkeitsargumente beziehen, gewinnen gegenüber klassischen Gerechtigkeitsfragen an Bedeutung.⁷

Wie ist es vor diesem Hintergrund zu deuten, wenn Beschäftigte sich gegen das Unternehmen auf Rationalitätsansprüche berufen? Wir möchten zwei Deutungen zur Diskussion stellen: Einerseits lassen sich Rationalitätsansprüche als vorwiegend affirmativ verstehen. Die Beschäftigten übernehmen die ökonomische Rationalität als (einzig) geltende und setzen dem keinen Eigensinn, der auf ihren Bedürfnissen beruht, entgegen. Sie versuchen sich als der bessere Unternehmer, lassen sich damit auf das Spiel der Marktzwänge ein und bleiben erpressbar. Ihre Anspruchsmuster sind nicht oppositionell zur Organisation – etwa, indem eigensinnige (Gerechtigkeits-) Ansprüche der Beschäftigten gegen (vermeintliche) Anforderungen von Marktrationalität gestellt werden. Vielmehr ist ihr zentrales Kritikmuster zugleich wichtigstes Rechtfertigungsprinzip von der Unternehmensseite (etwa für Leistungsanforderungen, Kürzungen, Schließungen) – bezweifelt wird lediglich die Plausibilität der von der Unternehmensseite angeführten Begründungen. Der Legitimitätsanspruch ist unstrittig, kontrovers ist seine Realisierung; im Sinne von Boltanski/Chiapello (2003, S. 75ff.) handelt es sich somit um „korrektive Kritik“.

Andererseits kann die Auseinandersetzung um Rationalitätsansprüche aber auch auf grundlegende systemische Widersprüche verweisen. Zur Debatte steht dann, welche Rationalitätsansprüche in Anschlag gebracht werden, wie Rationalität definiert wird. Dabei können verschiedene Rationalitätsprinzipien gegeneinander gestellt werden; ebenso können diese Prinzipien selbst unterschiedlich ausbuchstabiert werden. Ökonomische Rationalität entspricht aus Sicht der Beschäftigten häufig nicht dem, was das Unternehmen als solche in Anschlag bringt; so wird etwa die Erwartung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensstrategie anstatt einer kurzfristigen Renditeorientierung formuliert, eine Orientierung an Kundenbedürfnissen und Absatzmärkten anstatt einer finanzmarktorientierten Unternehmenssteuerung. Oder aber Beschäftigte klagen die Erfordernisse des konkret-stofflichen Arbeitsprozesses gegen die Maßlosigkeit dynamischer Marktanforderungen ein, d.h. sie bringen

technisch-funktionale gegen ökonomische Rationalitätsprinzipien in Stellung. Und sie wenden die Logik einer gebrauchswertorientierten Produktion (bzw. Dienstleistung) gegen die Orientierung an abstrakten Renditeerfordernissen. Diese arbeitsinhaltlich motivierte Kritik der Beschäftigten (vgl. auch Nies 2015) kann sich im Sinne der sozialen Verantwortung auf gesellschaftliche Werte berufen, gleichzeitig aber eben auch auf eine ökonomische Rationalität – denn schließlich bleibt auch das Unternehmen auf die Produktion von Gebrauchswerten als basale Grundlage für die Schaffung von Wert angewiesen. Die hier auftretenden Konflikte verweisen dann auf einen grundlegenden Widerspruch der kapitalistischen Produktionsweise: das widersprüchliche Verhältnis von Gebrauchs- und Tauschwert, von Verwertungsinteressen und der Orientierung an dem konkreten Nutzen der Arbeit.

Im Vergleich von Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüchen scheint die politische Bezugnahme bei Gerechtigkeitsansprüchen näher zu liegen und wird auch in unseren empirischen Fällen deutlicher sichtbar. Rationalitätsansprüche sind in ihrer Logik stärker auf den betrieblichen Horizont bezogen, bergen im dargelegten Sinne aber zumindest *potenziell* die Möglichkeit einer politischen Radikalisierung in sich. Im Fall der von uns befragten IT-Beschäftigten bleibt die Kritik allerdings stark funktionalistisch-pragmatisch orientiert. Dennoch wissen sie ihre Anspruchsorientierungen auch gegen vermeintliche Notwendigkeitszwänge der Marktlogik zu verteidigen. Die Basis ihrer Rationalitätsvorstellungen beruht gerade nicht auf einer rein kurzfristig orientierten Marktlogik. Am Beispiel der Erzieherinnen schließlich lässt sich gut zeigen, dass und wie Protest durch die Verbindung von Rationalitäts- und Gerechtigkeitsansprüchen an Durchschlagskraft und Politisierungspotenzial gewinnt. ■

LITERATUR

- Atzeni, M.** (2009): Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate, in: *Industrial Relations Journal* 40 (1), S. 5–16
- Aulenbacher, B./Dammayr, M./Décieux, F.** (2015): Prekäre Sorge, Sorgearbeit und Sorgeproteste. Über die Sorglosigkeit des Kapitalismus und eine sorgsame Gesellschaft, in: Völker, S./Amacker, M. (Hrsg.): *Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik*, Weinheim/Basel, S. 59–74
- Blyton, P./Jenkins, J.** (2013): Mobilizing protest: insights from two factory closures, in: *British Journal of Industrial Relations* 51 (4), S. 733–753
- Boltanski, L./Chiapello, È.** (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz
- Brand, S./Wagner, H.** (2011): Ein „Meilenstein der Tarifpolitik“ wird besichtigt. Die Entgelttarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie; Erfahrungen – Resultate – Auseinandersetzungen, Berlin
- Detje, R./Menz, W./Nies, S./Sauer, D./Bischoff, J.** (2013): *Krisenerfahrungen und Politik. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat*, Hamburg
- Hürtgen, S./Voswinkel, S.** (2014): *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*, Berlin
- Kelly, J. E.** (1998): *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism, and long waves*, London
- Kerber-Clasen, S.** (2014): Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse, in: *Industrielle Beziehungen* 21 (3), S. 238–256
- Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H.** (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, Baden-Baden
- Kratzer, N./Nies, S.** (2009): *Neue Leistungs politik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt*, Berlin
- Kutlu, Y.** (2013): *Partizipative Streikführung. Der Erzieherinnenstreik*, in: Schmalz, S./Dörre, K. (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt a. M./New York, S. 226–241

7 Dies zeigt sich etwa in der Verschiebung der Begründungsmuster in der betrieblichen Leistungs politik. Im Kontext der Vermarktlichung von Unternehmen (Sauer 2005) tritt der Verweis auf externe ökonomische Zwänge gegenüber dem Rekurs auf Leistungsgerechtigkeit in den Vordergrund (Menz/Siegel 2001).

- Menz, W.** (2009): Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungs politik, Wiesbaden
- Menz, W.** (2014): Brüchige Legitimationen? Krisenerfahrungen als betriebliche und politische Legitimationsprobleme, in: Vedder, G./Pieck, N./Schlichting, B./Schubert, A./Krause, F. (Hrsg.): Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit, München/Mering, S. 117–134
- Menz, W./Nies, S.** (2016): Doing inequality at work? Zur Deutung und Herstellung von Ungleichheiten in Arbeit und Betrieb, in: Behrmann, L./Eckert, F./Gefken, A./Berger, P. A. (Hrsg.): „Doing Inequality“ – Prozesse sozialer Ungleichheit im Blick qualitativer Sozialforschung, Wiesbaden
- Menz, W./Siegel, T.** (2001): Markt statt Normalleistung – Denkmuster der Leistungs(Lohn)politik im Wandel, in: Ehlscheid, C./Mathes, H./Scherbaum, M. (Hrsg.): „Das regelt schon der Markt!“ Marktsteuerung und Alternativkonzepte in der Leistungs- und Arbeitszeitpolitik, Hamburg, S. 133–152
- Menz, W./Tullius, K.** (2015): Stellvertreterpolitik in der Legitimitätskrise?, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8 (2), S. 5–19
- Moore, B.** (1987): Ungerechtigkeit. Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand, Frankfurt a. M.
- Nies, S.** (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen, Baden-Baden
- Sauer, D.** (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen, Hamburg
- Silver, B. J.** (2005): Forces of labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870, Berlin
- Suchman, M. C.** (1995): Managing legitimacy, in: Academy of Management Review 20 (4), S. 571–610
- Tullius, K./Wolf, H.** (2015): Gerechtigkeitsansprüche und Kritik in Arbeit und Betrieb, in: Dammayr, M./Graß, D./Rothmüller, B. (Hrsg.): Legitimität. Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung, S. 269–287

- Weber, M.** (1922 [1988]): Die drei reinen Typen der legitimen Herrschaft. Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen, S. 475–488
- Wright, E. O.** (2000): Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise, in: American Journal of Sociology 105 (4), S. 957–1002

AUTOREN

WOLFGANG MENZ, Dr., Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF) München. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Technik- und Wissenschaftsforschung, Methoden der qualitativen Sozialforschung.

@ wolfgang.menz@isf-muenchen.de

SARAH NIES, Dr., Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am ISF München sowie an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Arbeitsschwerpunkte: Leistungspolitik, Arbeitskonflikte, Kapitalismustheorie.

@ sarah.nies@isf-muenchen.de