

Moderne Arbeitsmoral: Gerechtigkeits- und Rationalitäts- ansprüche von Erwerbstätigen heute

Gängige Zeitdiagnosen malen das Bild einer Wirtschafts- und Arbeitswelt, in der die Ungerechtigkeit zwar wächst, in der zugleich aber auch die normativen und moralischen Grundlagen für Empörung und Protest erodieren. Wo „der Markt“ sein Urteil spricht und der „Homo oeconomicus“ es exekutiert, da verschwindet scheinbar die Moral und Egoismus wie auch Entsolidarisierung greifen um sich. Auf Basis neuer Forschungsbefunde lässt sich indes zeigen, dass dieses Bild in die Irre führt. Es werden Konturen einer „modernen Arbeitsmoral“ und einer „moralischen Ökonomie“ sichtbar, in deren Zentrum Ansprüche an eine „konkret nützliche Beteiligungsordnung“ stehen, die arbeitspolitisch hoch relevant sind.¹

KNUT TULLIUS, HARALD WOLF

1. Einleitung

Die meisten Zeitdiagnosen zeichnen das Bild eines unaufhaltsamen Vormarschs des Neoliberalismus, dessen Hege monie auch nach der „Großen Rezession“ weitgehend un gebrochen scheint (Crouch 2011). Der neoliberalen Diskurs kreist um die Ordnungsformen „Markt“ und „Wettbewerb“, die „zu den Kernbegriffen und Ankerpunkten des Denkens und Handelns werden“ (Nullmeier 2010, S. 4). Dabei gilt der „Markt“ als eine Sphäre des Handelns, in der nur ökonomische Werte zählen und die sich einer moralischen Bewertung und Rechtfertigung entzieht. „Jedes Mal, wenn mit Donnerstimme dekretiert wird, man solle die Lösung eines Problems dem Markt überlassen, wird dieses Problem aus dem Bereich moralischer Urteilsfindung gerückt“ (Crouch 2011, S. 51).

Auf der Ebene der Akteure und ihrer Handlungsorientierungen korrespondiert dem ein moralisch weitgehend entleertes Subjekt- und Rollenmodell. Leitfiguren wie das „unternehmerische Selbst“ (Bröckling 2007), das postmoderne „Kreativsubjekt“ (Reckwitz 2006), der „Arbeitskraft unternehmer“ (Voß 2013) oder auch, etwas anders akzentuiert, der „Netzwerker“ (Boltanski/Chiapello 2003) sind allesamt Varianten eines amoralischen neoliberalen *Homo oeconomicus*, der überall seinen Siegeszug angetreten haben soll. Annahmen über eine Hegemonie und den prägenden Einfluss einer „neoliberalen Kultur“ (Hall 2011) und eines „neuen Geistes des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello

2003), in denen damit verbundene Verhaltenserwartungen ständig eingefordert und „angerufen“ werden, sind weit verbreitet.

Niemand wird bestreiten wollen, dass es solche Aufforderungen und Anrufungen gibt und dass sie eine Rolle bei der „marktkonformen“ bzw. unternehmensgesteuerten Mobilmachung von Erwerbstätigen in der Sphäre der Erwerbsarbeit spielen. Problematisch werden solche Diagnosen allerdings, wenn sie von der „diskursiven“ Relevanz und disziplinierenden Funktion unvermittelt auf die handlungsorientierende und -praktische Wirkkraft solcher Leitvorstellungen schließen. Solche problematischen Kurzschlüsse finden sich in der Debatte über die Entwicklung der Erwerbsarbeit seit Langem (und oft auch implizit), und sie haben nicht nur wissenschaftlich, sondern womöglich auch politisch bedenkliche Konsequenzen. Sie könnten etwa dazu verleiten, den Bedeutungsverlust nicht-ökonomischer Werte und Normen wie Solidarität, Gemeinsinn und weiterer Elemente einer „moralischen Ökonomie“ bereits als vollendete Tatsache zu betrachten. Wer aber solche Werte und Normen und entsprechende Handlungs- und Interessenorientierungen der Erwerbstätigen als mehr und mehr ►

1 Für wichtige Hinweise zur Überarbeitung dieses Aufsatzes bedanken wir uns bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Schwerpunkttheft-Workshops, insbesondere bei Stephan Voswinkel, Stefanie Hürtgen, Martin Kronauer und Gudrun Linne.

irrelevant betrachtet, der wird auch politisch nicht mehr mit ihnen rechnen oder auf sie bauen.

In einem Forschungsprojekt, dessen Ergebnisse seit Kurzem vorliegen (Kratzer et al. 2015), haben wir die Frage nach den Ansprüchen von Beschäftigten an Erwerbsarbeit in auch methodisch aufwändiger Weise – mit Hilfe einer Vielzahl von qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen (siehe Abschnitt 3.) – gestellt und zu beantworten versucht. Die Anspruchsanalysen belegen, dass von einem Bedeutungsverlust einer „moralischen Ökonomie“ nicht gesprochen werden kann und dass die Erwartungen und Forderungen von Erwerbstägigen an Erwerbsarbeit weit über die erwähnten neoliberalen Subjekt- und Rollenmodelle hinausreichen. Auf Basis unserer empirischen Befunde können wir die Konturen einer „modernen Arbeitsmoral“ mit sehr ausgeprägten Gerechtigkeitsansprüchen an Erwerbsarbeit freilegen.

Wir beginnen mit einer kurzen Skizze der neoliberalen Subjektkonzepte und – weitgehend „amoralischen“ – Erwerbsorientierungen, die in manchen Zeitdiagnosen unterstellt werden; sie dient uns als Bezugsfolie für die Diskussion eigener empirischer Befunde (2). Diese Befunde kontrastieren zu dieser Folie deutlich: Sichtbar werden die Elemente einer „modernen Arbeitsmoral“, in der Vorstellungen von Gerechtigkeit und Rationalität sich zu starken Legitimitätsansprüchen an Erwerbsarbeit verbinden (3). Es finden sich nicht nur keine Anzeichen für eine Prädominanz von *Homo-oeconomicus*-Orientierungen, sondern ebenfalls keine ausgeprägten Bezüge zur „Netz- und Projektpolis“ des „neuen Geistes des Kapitalismus“; stattdessen zeigen sich deutliche Hinweise auf die Relevanz einer „konkret nützlichen Beteiligungsordnung“ als Rechtfertigungs- und Kritikhorizont von Erwerbstägigen (4). Diese verschiedenen Aspekte einer „moralischen Ökonomie“ und einer „modernen Arbeitsmoral“ werden abschließend auf ihre arbeitspolitischen Implikationen hin abgeklopft (5).

2. Neoliberale Subjektkonzepte und Erwerbsorientierungen: egoistische Nutzenmaximierer ohne Moral?

Dominanz des Neoliberalismus heißt im Kern: Dominanz einer wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Grundausrichtung staatlicher (wie unternehmerischer) Strategien, Aktivitäten und „Governance“-Konzepte auf die Liberalisierung, Deregulierung und Flexibilisierung von Märkten. Diese „Flucht in den Markt [...] als primärem wirtschaftlichem Allokationsmechanismus“ (Streeck 2013, S. 55f.), die in Abkehr von keynesianischen Globalsteuerungs- und Wohlfahrtsstaatskonzepten seit den 1980er Jahren allenthalben angetreten wurde, ist vielfach beschrieben und analysiert worden (z. B. ebd.; Crouch 2011). In der öffentlichen

Diskussion hat das Wort „neoliberal“ darüber hinaus einen eher unscharfen Markierungscharakter, dessen Konnotationen weit, aber diffus über den Bereich wirtschaftspolitischer Strategien und politisch-ökonomische Strukturen hinausweisen können – aber die Marktfixierung bleibt immer der gemeinsame Nenner (vgl. Nullmeier 2010).

Das gilt auch für die ideenpolitische und normative Seite des Neoliberalismus: den Wandel der Diskurse und Ideologien, der jenen Strategie- und Strukturwandel begleitet hat (bzw. auch anleitet), insbesondere die „Subjektkonzepte“, die in diesem Zusammenhang entstanden sind. Der „Vermarktlichung“ als zentraler Stoßrichtung des neoliberalen Gesellschaftsprojektes entspreche auch die Idealisierung und „Anrufung“ eines „Marktsubjekts“, eines rein „ökonomische[n] Habitus des employable man“. Dieses Marktsubjekt, so fasst Schultheis (2005, S. 580) solcherlei Idealisierungen zusammen, „arbeitet stetig und lebenslang an der Vermehrung oder zumindest Bewahrung seines ‚Humankapitals‘ [...], denkt und handelt im Rahmen von je befristeten und begrenzten Projekten statt in Dimensionen lebenslanger beruflicher Karrierevorstellungen, situiert sich im Kontext personengebundener sozialer Netzwerke (seinem ‚sozialen Kapital‘ [...]), statt auf institutionalisierte Netzwerke zu bauen. Der employable man orientiert sich an seinem eigenen, in Gestalt konkreter Nachfrage messbaren Marktwert, statt nach einem dauerhaften Status zu streben, und begnügt sich mit einer konjunktur- und situationsabhängigen Lebensführung, anstatt sich an einen langfristigen Lebensentwurf zu klammern.“

Dieser Wandel zum „marktgängigen Arbeitnehmer“ (ebd.) ist zum Gemeingut sozialwissenschaftlicher Diskussionen über die Entwicklung der Arbeit und des Arbeitsbewusstseins geworden – oft in Form der eingangs erwähnten zeitdiagnostischen Verdichtungen zu den Leitbildern des „unternehmerischen Selbst“, des „Kreativsubjekts“, des „Arbeitskraftunternehmers“ oder des „Netzworkers“ als den zeitgenössischen „Figuren des Neuen“ (Wolf 2008). Das Marktsubjekt nimmt zumeist die Gestalt des „Unternehmers“ an und alles Handeln wird zum Markthandeln: „Unternehmer gibt es nur, wo es Märkte gibt; unternehmerisches Handeln ist Handeln im Hinblick auf Markterfolg“; und „im Rahmen der unternehmerischen Anrufung [wird] alles Handeln als Handeln auf Märkten gedeutet“ (Bröckling 2007, S. 76; S. 129). Der „Unternehmer seiner selbst“ ist „fortlaufend bemüht, sein Profil nach Maßgabe des Marktes an Arbeitskräften zu optimieren und seine Arbeitsbiografie in kalkulatorischen Akten der Wahl zu modellieren“ (Reckwitz 2006, S. 500). Beim hybriden „kreativ-unternehmerischen Subjekt“ kommt noch die Suche nach den Herausforderungen des „inneren Wachstums“ und nach Selbstverwirklichung hinzu (ebd., S. 500ff.), doch auch das unterliegt dem einen übergreifenden Imperativ: der selbstzentrierten – allein am individuellen Wollen und Wünschen orientierten – Nutzenmaximierung durch strategische Wahlhandlungen am Markt.

Anders als solche diskursanalytisch gewonnenen Subjektkonzepte zielt das idealtypische Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ auch auf die Betrachtung der konkreten Bewältigungsformen der Zumutungen moderner – „engrenzter“, „subjektivierter“ – Arbeitsrealität durch die Erwerbstätigen (zuletzt: Voß 2013). Es greift die erwähnten Motive auf, differenziert und operationalisiert sie aber so – in die Merkmale der „Selbst-Kontrolle“, der „Selbst-Ökonomisierung“ und der „Selbst-Rationalisierung“ der Arbeitskraft –, dass sie empirisch-arbeitssoziologisch überprüft werden können (mit, was die Prägekraft entsprechender Orientierungen anbelangt, eher ernüchternden Ergebnissen: Pongratz/Voß 2003). Allerdings tritt auch hier das Subjekt letztlich bloß als strategischer Entscheider und Nutzenmaximierer auf. Seine Erwerbsorientierungen ergeben sich aus individuellen Präferenzen (oder aus äußeren Zwängen), nicht jedoch aus der Orientierung an sozialen Normen und Werten, und sie bleiben somit ohne normativ-moralische Begründung und Verankerung.

Damit bewegen sich solche Konzepte eines Markt- und Unternehmersubjekts durchaus innerhalb der Logik der neoliberalen Ideologie. In deren radikaler Fassung sind Märkte völlig norm- und wertfreie Strukturen, auf die etwa der Begriff der sozialen Gerechtigkeit gar nicht sinnvoll angewendet werden kann. Märkte realisieren z. B., zumindest bei Friedrich Hayek, auch nicht das Leistungsprinzip und sind mit dem Begriff der Leistungsgerechtigkeit nicht zu begründen. Belohnungen hängen von den Zufälligkeiten der Angebots-Nachfrage-Verhältnisse ab, nicht vom Können oder von der Anstrengung der einzelnen Akteure. Belohnt wird allein der Markterfolg, der sich durch keine Gerechtigkeitsnorm legitimieren lässt. „[D]er Gedanke, dass wir das, was wir in der Vergangenheit ehrlich erworben haben, auch moralisch verdient haben, ist weitgehend illusorisch“ (Hayek, zit. n. Nullmeier 2010, S. 10).

Die entscheidende Frage ist nun freilich, ob die zu neoliberalen Subjektkonzepten verdichteten Handlungsorientierungen in der Sphäre der Erwerbsarbeit überhaupt als Handlungsorientierungen taugen, bzw. auch einfacher: ob sie dort als solche wirksam und nachweisbar sind. Das wird bisweilen vorschnell einfach unterstellt, um sogleich weitreichende Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Der „Vermarktlichung“ als der zentralen Stoßrichtung des „neoliberalen Projekts“ stünden evidentermaßen, so wird etwa pauschal angenommen, „Kollektivbegriffe wie Solidarität im Weg“ und „unter dem Einfluss der neoliberalen Kultur [würden] grundlegende Werte verändert. [...] Das gilt insbesondere für den umfassenden Begriff der Freiheit, der unter neoliberalen Vorzeichen eher den verantwortungslosen Egoismus propagiert. [...] In ähnlicher Weise verlieren in der neoliberalen Kultur Würde und Anerkennung ihre ursprüngliche fundamentale Bedeutung“ (Billmann/Held 2013, S. 15). Von dieser – egoistischen, würde- und solidaritätslosen – neoliberalen Kultur sei, so wird schließlich in durchaus kritischer Absicht gefolgert, inzwischen „das Denken und Handeln mehrerer Generationen geprägt“ worden

(ebd.). Am Ende stehen die vielen egoistischen Nutzenmaximierer ohne Moral, die im Grunde weder als solidaritäts-, noch als politikfähig gelten müssen.

So allgegenwärtig die neoliberalen Diskursfiguren in Politik, Medien und Wirtschaft sein mögen, so überaus problematisch – ja, wie zu zeigen ist: irreführend – ist es, daraus in einer solchen Weise auf die konkreten Handlungsorientierungen und Ansprüche der Bevölkerung (und gar mehrerer ihrer Generationen) oder – in unserem Fall – der Erwerbstätigen in Bezug auf die Sphäre der Arbeit zu schließen. Die tatsächlichen und tatsächlich wirksamen Erwerbs- und Arbeitsorientierungen können nur durch einen eigenständigen sozialwissenschaftlichen Zugang sichtbar gemacht und nicht aus – wie immer sinnvollen – Diskursanalysen unter der Hand einfach abgeleitet werden. Das muss ein verstehender Zugang sein, der es erlaubt, jene (Gerechtigkeits-) Werte und „Kollektivbegriffe“, um deren Schicksal man sich sorgt (oder das man schon zu kennen meint), überhaupt erst einmal freizulegen und aufzuklären. Dann erst lässt sich Genaueres darüber sagen, ob und inwieweit sie unter dem Druck von Verwertungs- und Ökonomisierungsimperativen, die sie zu zersetzen drohen, wirklich bereits entscheidend geschwächt sind oder aber als Kritik- und Widerstandspotenziale weiter erhalten bleiben.

3. Gerechtigkeit und Rationalität als Legitimitätsansprüche und Elemente moderner Arbeitsmoral

Welche Legitimitätsansprüche an Erwerbsarbeit stellen Erwerbstätige heute, welche Ansprüche prägen ihren „Moralhaushalt“ und orientieren ihr Handeln in Arbeitsorganisationen? Unter Legitimitätsansprüchen verstehen wir hier die normativen bzw. normativ begründeten Erwartungen der Beschäftigten in Bezug auf unterschiedlichste Aspekte betrieblicher Ordnungen (z. B. Verteilungsregeln, Entscheidungsprozeduren, Formen der Rationalisierung, Maßnahmen der Krisenbewältigung etc.). Wie sich zeigt, sind dies vor allem Erwartungen an die Einhaltung einer ganzen Reihe von Gerechtigkeits- wie auch Rationalitätsnormen. Legitimitätsansprüche sind außerdem Ansprüche auf „Richtigkeit“ und „Angemessenheit“ gegenüber einer sozialen Ordnung. Eine soziale Ordnung ist dann legitim, wenn ihre Maximen den Ansprüchen ihrer Mitglieder entsprechen (Menz 2009, S. 126ff.). Ent sprechen sie diesen nicht, gilt die Ordnung als ungerecht und illegitim, wird zur Zielscheibe von Kritik, und wir sprechen von Legitimationsproblemen oder einer Legitimitätskrise.

Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche können als die Infrastruktur oder das Koordinatensystem der betrieblichen „moralischen Ökonomie“ (Thompson 1971) aufgefasst werden. Ein „Anspruch auf etwas“ geht über das ►

– den neoliberalen Subjektkonzepten letztlich allein zu grunde liegende – rein subjektive Wollen oder Wünschen hinaus: Er enthält den Bezug auf geltende soziale *Normen* (und das Einklagen oder In-Anspruch-Nehmen eines gesellschaftlich anerkannten *Wertes*), die das Wollen oder Wünschen fundieren, begründen und legitimieren (Hürtgen/Voswinkel 2014, S. 40ff.) und die von den Arbeitssubjekten angeeignet und internalisiert worden sein müssen. Sie sind insofern ein – sicher veränderbarer, aber doch „haltbarer“ – Aspekt ihrer persönlichen Identität. Beschäftigte können solche Ansprüche in ihrem Denken, Reden und Argumentieren artikulieren (diskursiv und explizit), Ansprüche können aber auch als mehr oder weniger bewusste Handlungsmaxime im Handeln (praktisch, oft implizit) wirksam sein.

Antworten auf die so gestellte Frage nach den Ansprüchen von abhängig Beschäftigten an Erwerbsarbeit lassen sich nicht durch Diskursanalysen des Typs gewinnen, die der Konstruktion eines neoliberalen Subjekts zugrunde liegen (Analysen von ökonomischen Fach- oder von Managementdiskursen), aber auch nicht durch Einstellungsbefragungen, die sich ebenfalls nur auf der „diskursiven“ Ebene bewegen. Untersuchungsdesign und Auswertungsstrategie müssen darauf zugeschnitten sein, dass über die Freilegung des „diskursiven Bewusstseins“ hinaus eine Rekonstruktion relevanter Aspekte des „praktischen Bewusstseins“ (Giddens 1992) von Erwerbstägigen möglich wird. In einer gemeinsam vom Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen und dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München durchgeführten Untersuchung haben wir den Versuch einer solchen Rekonstruktion des handlungspraktischen Bewusstseins von Erwerbstägigen unternommen. Unsere Befunde beruhen hauptsächlich auf der Auswertung von leitfadengestützten Interviews mit mehr als 200 abhängig Beschäftigten in 26 betrieblichen Konstellationen in zehn Industrie- und Dienstleistungsbranchen.² In diesen Interviews wurden keine vorab festgelegten Einstellungselemente abgefragt, sondern die Gesprächspartner wurden zu ausführlichen Schilderungen arbeits- und betriebsbezogener Praxiserfahrungen angeregt. In den Auswertungen ging es dann um die in diesen Schilderungen implizit oder explizit enthaltenen Rechtfertigungs- und Bewertungsfiguren als Elemente der gesuchten Legitimationsansprüche und vor allem auch um deren Handlungsrelevanz.

Wir haben fünf analytisch unterscheidbare moralische Anspruchsmuster rekonstruiert können: das Leistungsprinzip bzw. den Anspruch auf *Leistungsgerechtigkeit*, das *Würdeprinzip*, das *Fürsorgeprinzip*, das Anspruchsmuster *Selbstverwirklichung* und den *Beteiligungsanspruch*. Für alle diese Anspruchsmuster – auf die wir gleich im Einzelnen eingehen – gilt der Grundsatz, dass „[d]er Inbegriff von Gerechtigkeit [...] Gleichheit [ist]“ (Ladwig 2011b, S. 86). Gerechtigkeit heißt, alle Anspruchsberechtigten im Hinblick auf einen gültigen Anspruch als *Gleiche* zu behandeln (Ladwig 2011a, S. 16ff.). Das kann, muss aber nicht ein gleiches *Ergebnis* bedeuten: Einige Anspruchsmuster im-

plizieren und legitimieren als Ergebnis Differenzierungen und Ungleichverteilungen bei den „Gütern“, um die es jeweils geht – wie das Leistungs-, das Fürsorge- und das Selbstverwirklichungsprinzip, da hier den gleichermaßen Anspruchsberechtigten jeweils „das Ihre“ zuzuteilen ist; andere Ansprüche hingegen legitimieren Egalisierung und „Indifferenz“ – wie die Ansprüche auf Beteiligung und Würde, von denen prinzipiell jedem einzelnen auch „gleich viel“ zusteht.

(1) *Leistungsgerechtigkeit*: Sie bildet den Kernanspruch der (meisten) Befragten an Erwerbsarbeit und Arbeitsorganisationen. Schon dieser Befund muss in seiner Eindeutigkeit nicht nur angesichts einer häufig diagnostizierten Erosion und Krise des Leistungsprinzips, sondern vor allem auch mit Blick auf die betrachteten neoliberalen Leitbilder durchaus befremdlich erscheinen. „Leistung“ – verstanden als Arbeitsanstrengung – werde, so die verbreitete Diagnose, in Betrieb und Gesellschaft immer weniger honoriert und tendenziell durch das „Markt“- oder „Erfolgsprinzip“ als Steuerungsparadigma von Organisationen abgelöst (Menz 2009, S. 197ff.). Diese „objektive“ Diagnose wird häufig umstandslos auf die subjektiven Orientierungen von Beschäftigten hin verlängert: Mit der Transformation von kapitalistischen Arbeitsgesellschaften in erfolgsorientierte Marktgesellschaften würden leistungsisierte Gerechtigkeitsnormen aus dem moralischen Horizont der Gesellschaft tendenziell verschwinden (Neckel 2001, S. 259; Neckel 2014).

Unser Befund hingegen lautet: Die Beschäftigten halten an Leistungsgerechtigkeit und am Leistungsprinzip grundsätzlich fest. Zwar werden vielfältige Verletzungen dieses Anspruchs registriert und am eigenen Leib erfahren, dies alles führt aber nicht dazu, dass dieser *moralische Anspruch* aufgegeben würde. Zentrales Kriterium der Bewertung einer „gerechten Leistung“ ist auch weiterhin ein aufwandsbezogener Leistungsbegriff. Bei allen Veränderungen der betrieblichen Leistungsanforderungen und allem Bedeutungsgewinn von Erfolgs- und Ergebniskriterien:

2 Die Studie „Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen“ wurde von Mitte 2012 bis Ende 2014 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert; die Ergebnisse wurden unter dem Titel „Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb“ veröffentlicht (Kratzer et al. 2015). Befragt wurden Erwerbstägige in unterschiedlichen Arbeitsfeldern des kommunalen öffentlichen Dienstes, der wissensintensiven unternehmensbezogenen Dienstleistungen, des Kreditgewerbes, des Einzelhandels, der Bau- und der Elektroindustrie, des Maschinenbaus, der Chemischen Industrie, der Automobil- und Automobilzulieferindustrie sowie der Industriedienstleistungen. Zum Forschungsdesign, zum Sample sowie zur Auswertungsstrategie im Einzelnen vgl. Kratzer et al. 2015, S. 23–44.

den moralischen Kern des Anspruchs auf Leistungsgerechtigkeit scheint dies nicht zu tangieren. Wer sich in Arbeit und Betrieb engagiert und einsetzt, wer seine Qualifikationen einbringt, der hegt die legitime Erwartung auf eine Gegenleistung des Betriebs, die diesem Aufwand und diesem Einsatz gerecht wird. Aufgrund der Erfahrung seiner wiederholten Verletzung bleibt der Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit daher ein dauerhafter Konflikt- und Kritikherd in den Betrieben.

(2) *Würdeprinzip*: Aber der moralische Horizont der Erwerbsarbeit geht weit über den Kernanspruch der Leistungsgerechtigkeit hinaus. Das Würdeprinzip ist gleichsam ein universalistisches „Basic“ – es ist Voraussetzung dafür, dass andere Ansprüche überhaupt bedeutsam werden können. Wer sich auf Würdeprinzipien beruft, meint: Die Grundeigenschaften und -bedürfnisse der Menschen seien zu achten, eben auch in der Sphäre der Arbeit. Im Würdeprinzip werden die Beschäftigten nicht in einer spezifischen Position oder Rolle oder mit bestimmten konkreten Eigenschaften adressiert, sondern schlicht als Angehörige der Gattung Mensch. Das Würdeprinzip ist ein generalisierender Anspruch. Er wird – wie die meisten anderen Ansprüche auch – zumeist nur dann explizit und ausführlich zum Thema, wenn er verletzt wird. Das Einklagen von Würde und Respekt als Anspruchsmuster taucht entsprechend häufig in solchen Tätigkeitsfeldern auf, wo in der Wahrnehmung der Beschäftigten oft Respektlosigkeit erfahrbar ist; das gilt im klassischen Dienstleistungsbereich insbesondere für den Einzelhandel, in der Industrie und bei sogenannten Industriedienstleistungen vielerorts, zumindest in Produktion und Logistik (in untersuchten Konstellationen der Automobilindustrie oder des Maschinenbaus).

(3) *Fürsorgeprinzip*: Wichtig ist zudem – mit unterschiedlicher Ausprägung und Intensität – das Fürsorgeprinzip. Der Fürsorgeanspruch verlangt, dass die Menschen gemäß ihrer jeweiligen Besonderheit und damit verbundenen spezifischen Bedürfnissen zu behandeln sind. Das allgemeine Gerechtigkeitsgebot der Gleichheit geht hier also mit Ungleichbehandlung und Differenzierung einher: Auch ungleiche Bedürfnisse – wie ungleiche Leistungen – sind ein legitimer Grund für gerechte Ungleichbehandlung (Ladwig 2011a, S. 93). Der Anspruch auf Fürsorge ist unter den Befragten weit verbreitet und wird im Hinblick auf ganz unterschiedliche betriebliche Politik- und Handlungsfelder artikuliert – keineswegs nur in bestimmten Berufsfeldern oder als ein Rechtfertigungsprinzip von bestimmten „sozialen“ oder gemeinwohlorientierten Organisationen (in unserem Fall: Kindertagesstätten, Kommunalverwaltung), sondern auch in den anderen betrachteten Dienstleistungs- und Industriefeldern.

(4) *Selbstverwirklichung*: Ein vierter Anspruchsmuster, das – freilich in anderer Weise als bei der Leistungsgerechtig-

keit oder der Fürsorge – auf eine gerechte Ungleichbehandlung hinausläuft, ist das der Selbstverwirklichung. Der Anspruch auf Selbstverwirklichung artikuliert sich erwerbsarbeitsbezogen vor allem in Erwartungen von Beschäftigten im Hinblick auf eine „subjektivierende“ Arbeitsgestaltung, oft im Sinne von Interessantheit, Abwechslungsreichtum, Kreativität und Gestaltungsfreiraumen (in) der Arbeit. Wenn wir diesbezüglich von Anspruch (und nicht nur von „Wunsch“) sprechen, dann deshalb, weil eine zunehmende Institutionalisierung der Selbstverwirklichungsidee zumindest auf der Leitbildebane von Arbeitsorganisationen zu beobachten ist, und sie damit Bedeutung für die Legitimität von Arbeits- und Beschäftigungsordnungen gewinnt. Er zeigt sich indes oft nur in der vergleichsweise bescheidenen Erwartung, dass die eigene Tätigkeit eine gewisse Abwechslung bietet und dass Betriebsklima und Zusammenarbeit „stimmen“ und verbindet sich mit teils heftiger Kritik an Monotonie, an Routine- und Repetitivarbeit, an Standardisierung und Dequalifizierung.

(5) *Beteiligungsanspruch*: Die Erwartung von Erwerbstägigen schließlich, in gleichberechtigter Weise an betrieblichen Entscheidungen beteiligt zu sein – der Beteiligungsanspruch – artikuliert sich in Bezug auf den unmittelbaren „Nahbereich“ der Arbeit in allen Bereichen als sehr starker moralischer Anspruch. Hier geht es um die Partizipation oder Nicht-Partizipation an den alltäglichen Entscheidungen, die den engeren Kooperationszusammenhang, z. B. einer Arbeitsgruppe oder einer Abteilung, betreffen. Die Stärke dieses Anspruchs wird in einer oft vehementen Kritik am Ausschluss aus Entscheidungsprozessen bzw. an einer „Pseudobeteiligung“ sehr deutlich. Hier wird Nichtbeteiligung häufig als Ungerechtigkeitserfahrung erlebt. Mit Bezug auf den „Fernbereich“ jener Entscheidungen und Verfahren jedoch, die den Betrieb insgesamt oder gar überbetriebliche Belange betreffen, artikulieren sich Beteiligungsansprüche selten; die bürokratisch-hierarchische Ungleichverteilung von Entscheidungsmöglichkeiten besitzt für die meisten Befragten in einer funktional differenzierten Organisation eine hohe Legitimität; und dies gilt auch in Bezug auf die Durchsetzung kollektiver Interessen durch die Institutionen betrieblicher Mitbestimmung.

Bei der Kategorisierung dieser fünf Gerechtigkeitsansprüche konnten wir in modifizierter Form an das von Dubet (2008) erarbeitete Konzept dreier für Arbeitsorganisationen konstitutiver „Prinzipien der Gerechtigkeit“, nämlich Leistung, Gleichheit (bei uns: Beteiligung) und Autonomie (bei uns: Selbstverwirklichung) anknüpfen. Wir mussten diese jedoch um zwei Prinzipien – nämlich das der Fürsorge und das der Würde – erweitern, um dem empirischen Material gerecht zu werden (vgl. Kratzer et al. 2015, S. 134ff., wo dies genauer begründet wird). Die Bandbreite der von uns identifizierten Ansprüche geht aber nicht nur im Hinblick auf Gerechtigkeitsansprüche über das hinaus, was in der bis- ►

herigen Forschung thematisiert wurde, sondern auch im Hinblick auf das, was wir Rationalitätsansprüche nennen.

(6) *Rationalitätsansprüche*: Dabei handelt es sich um eine Sorte von Ansprüchen, die sich mit Gerechtigkeitsansprüchen (als den *moralischen Ansprüchen* im engeren Sinn) verbinden und diese stärken, sie aber auch – wie mit Bezug auf den Beteiligungsanspruch gerade schon angedeutet – konterkarieren oder in Schranken halten können: Ansprüche an die Funktionalität und Rationalität von Erwerbsarbeit(sorganisationen), ihrer Ziele, Abläufe und Entscheidungen. Dass solche *Rationalitätsansprüche* in Arbeitsorganisationen eine wichtige Rolle spielen, ist eigentlich evident. Sie gehören sozusagen zum Kernprogramm und zu den Kernversprechen einer kapitalistisch verfassten Arbeits- und Beschäftigungsordnung. Alles andere als evident ist hingegen ihre genaue inhaltliche Bestimmung, die umstritten bleibt und zum Bezugspunkt unterschiedlicher Legitimitätsvorstellungen werden kann. Im Interviewmaterial findet sich eine Vielzahl solcher „rational“ begründeten Situationsbewertungen und Anlässe für Kritik, die sich zu drei Unterformen bündeln lassen: *Technisch-funktionale* Rationalitätsnormen leiten sich aus den Arbeits- und Kooperationserfordernissen des jeweiligen technisch-organisatorischen Settings mit seinen je spezifischen stofflichen oder immateriellen „Sachlogiken“ ab. *Bürokratische* Rationalitätsansprüche beziehen sich auf die Regeln, Routinen und Hierarchien der Formalorganisation, in deren Rahmen sich Dienstleistungs- wie Industriearbeit gleichermaßen abspielen. *Ökonomische* Rationalitätsansprüche schließlich sind Ansprüche an die Arbeitsorganisation bzw. an relevante Akteure, sich an Prinzipien der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu orientieren und ihnen gemäß zu handeln.

Mit diesem breiten Spektrum von Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüchen sind die verschiedenen Elemente einer „modernen Arbeitsmoral“ benannt. Typisch sind in jedem Einzelfall und in der betrieblichen Realität spezifische Kombinationen von unterschiedlichen Anspruchsmustern, die dadurch ihre je spezifische normative Dynamik gewinnen (können). Unsere Untersuchung macht vielfältige Konstellationen, Veränderungen, bis hin zu Erschütterungen der Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen sichtbar, die einen je besonderen Resonanzraum für eine Artikulation und Aktualisierung der herausgearbeiteten Ansprüche „als solche“, aber auch für eine „Dynamisierung“ bzw. Kombination von Anspruchsmustern darstellen (ausführlich für die verschiedenen Industrie- und Dienstleistungsfelder: Kratzer et al. 2015, Kap. 4). Gewissermaßen oberhalb und „quer“ zu diesen je spezifischen Resonanzräumen spielt aber eine bestimmte Kombination normativer Bezüge und Legitimitätsvorstellungen eine zentrale Rolle, die wir als „konkret nützliche Beteiligungsordnung“ bezeichnen wollen.

4. Die „konkret nützliche Beteiligungsordnung“ als Rechtfertigungs- und Kritikperspektive

Ein zentrales Merkmal des sich seit den 1980er Jahren herausbildenden neuen Geistes des Kapitalismus – im Sinne von Boltanski/Chiapello (2003) – ist die Entstehung und Ausbreitung der Legitimationslogik einer „Netz“- oder „Projektordnung“. Hervorgegangen aus der Vereinnahmung bestimmter Elemente der „Künstlerkritik“ am Kapitalismus und als Pendant zur zunehmenden wirtschaftlichen Bedeutung organisatorischer Netzwerk- und Projektformen sei diese Logik vor unseren Augen dabei, der bislang dominierenden „Industriopolis“ als Rechtfertigungsordnung den Rang abzulaufen. Doch Ähnliches wie für die vermeintliche Hegemonie der neoliberalen Kultur – als Durchsetzung des egoistischen Nutzenmaximierers ohne Moral – lässt sich auf Basis unserer Befunde auch über diese scheinbar zentrale neue Legitimationslogik des Kapitalismus sagen: Wir finden sie in dieser Form nicht. Der Fall liegt hier allerdings insofern anders, als die erwartete Legitimationslogik erstens von vornherein als neue legitime Form der *Gerechtigkeit* (Boltanski/Chiapello 2001, S. 465) und als *normative* Begründungs- und Kritiklogik aufgefasst wird (und sich nicht auf ein moralfreies Subjektmodell reduziert); und zweitens, als hier nicht nur einzelne Anspruchsdimensionen in den Blick kommen, sondern mehr oder weniger kohärente *Vernetzungen verschiedener Anspruchstypen* zu einer Legitimationsordnung, auf die sich die unterschiedlichen Akteure im Alltagshandeln und in Konfliktfällen beziehen können.

Bekanntlich sollen die Metaphern des Netzes und des Projektes das wesentlich Neue des neuen kapitalistischen Geistes ausmachen, und dessen zentrale Lösung lautet: Selbstverwirklichung durch Projektvielfalt. „Größe“ und „Bedeutung“ von Handlungen und von Akteuren manifestieren sich gemäß der Netzlogik in ihrem „Projekt“-Charakter, im Grad des Projektemachens, dem allseitigen „Networking“. Positiv bewertet sind Flexibilität, Polyvalenz und Autonomie, aber auch „Teamspirit“, Teamleitung und Vertrauensbildung; negativ hingegen Misstrauen, Kommunikationsunlust, das Festhalten an einem Beruf und lokale Verwurzelung. Die Bewährungsprobe für „Größe“ und „Bedeutung“ ist, in jedem Wechsel von einem Projekt zum nächsten zu bestehen, bei dem die Fähigkeit, immer wieder neue, aber stets nur temporäre Bindungen zu finden und einzugehen, unter Beweis zu stellen ist (Boltanski/Chiapello 2003, S. 147ff.). Solche emphatischen Bezüge auf eine Projekt- und Netzordnung sind unseren Befragten überwiegend fremd. Ebenso wenig nachweisen lässt sich, wie oben angedeutet, eine starke betriebliche Wirksamkeit von Selbstverwirklichungsansprüchen – denen in dieser prototypischen Legitimitätsordnung des neuen Geistes doch eine zentrale Rolle zukommen sollte. Dieses Ergebnis bestätigt zunächst die bereits formulierte Kritik an der auch in der

Diskussion um den „neuen Geist“ bisweilen anzutreffenden Voreiligkeit, von (Management-)Diskursen, wie sie Boltanski/Chiapello untersucht haben, direkt auf Beschäftigungsdiskurse und gar auf deren Anspruchsmuster und Handlungsorientierungen (kurz-) zu schließen. Boltanski/Chiapello selbst lassen offen, ob ein solcher Schluss zulässig ist, wie im Übrigen auch die Antwort auf die Frage nach der konkreten Vermittlung von Diskursen und institutionellen Praktiken (vgl. Hessinger/Wagner 2008).

Den Blick indes auf die Verknüpfung verschiedener Anspruchsmuster zu einer adressierbaren Legitimationsordnung zu richten, die zur Rechtfertigung oder als Kritikinstanz „angerufen“ werden kann, erweist sich in jedem Fall als sinnvoll. Auch in unserem Material sticht ein solches Verknüpfungsmuster, für das sich bei Boltanski/Chiapello allerdings so kein direktes Gegenstück findet, besonders hervor. Bei ihm verbinden sich Ansprüche an Beteiligung und Leistungsgerechtigkeit mit der Perspektive technisch-funktionaler Rationalität. Die in diesem Muster verankerte häufige Kritik an organisatorischen Dysfunktionalitäten, zu eng gesetzten Terminen, an einer Kundenorientierung, die weder auf die Eigenlogik und Qualität der Arbeit noch auf die Nützlichkeit des Produkts oder der Dienstleistung hinreichend Rücksicht nimmt, ist eine sowohl rational („technisch-funktional“) als auch moralisch (Beteiligung, Leistungsgerechtigkeit) fundierte normative Kritik. Diese Verknüpfung von Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüchen bildet den Kern einer Rechtfertigungslogik, an der sich betriebliches Handeln und Entscheiden orientieren und an der sie gemessen werden sollen.

Die „technisch-funktionale Rationalität“ ist hier in der Tat eine zentrale Komponente (wobei „technisch“ sich hier nicht auf „Maschinen“, sondern allgemein auf die „Sache“: die jeweiligen Ziele und Mittel der konkreten Arbeit bezieht). Diesem Rationalitätsanspruch zufolge soll die Arbeitsorganisation sich an den Prinzipien der Effektivität und Funktionalität orientieren, die der „Sachlogik“ des Arbeitsprozesses gerecht werden. Diese Logik ergibt sich aus den stofflichen Besonderheiten der jeweiligen Produktionstätigkeiten oder aus den entsprechenden Anforderungen bei Dienstleistungstätigkeiten wie den damit einhergehenden Kooperationserfordernissen. Sie umfasst Aspekte der Funktionalität und Qualität des Produkts bzw. der Dienstleistung einerseits, der Funktionalität und Effektivität des technisch-organisatorischen Prozesses der Produktionsherstellung bzw. Leistungserbringung andererseits. Ein „vernünftiges Arbeiten“ ist letztlich nur möglich, die Nützlichkeit der Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen – an sich und für andere – ist nur zu sichern, wenn man sich diese Logik „aneignet“ und sich von ihr leiten lässt. Die Beschäftigten betrachten sich als die Vertreter, „Hüter“ und „Anwälte“ solcher Rationalitätsansprüche, die Entscheidungshierarchie und das Management hingegen aus dieser Warte oft als Problem für ihre Realisierung und als Adressaten entsprechender Kritik.

In vielen Statements wird deutlich, wie stark die Besetzung und die Identifikation mit einer solchen „technisch-funktionalen“ Rationalität bei einem Großteil der Befragten sind, besonders ausgeprägt bei Facharbeitern (in der Automobil-, Elektro- und Chemieindustrie und im Maschinenbau) wie bei Fachangestellten und Wissensarbeiterinnen (in der Kommunalverwaltung, in Kindertagesstätten, in Forschung und Entwicklung und IT-Bereichen). Diese Rationalitätsansprüche werden aus dem „konkret nützlichen“ Charakter der je spezifischen Arbeitsprozesse und -ergebnissen abgeleitet und sind oft Bestandteil einer Art von Nützlichkeitsmoral und des berühmten „Produzentenstolzes“ (zur „Nützlichkeit von Arbeit“ als arbeitsinhaltlichem Anspruch vgl. auch Nies 2015). Wichtig ist, dass diese Ansprüche auch in moralische Termini übersetzt bzw. mit ihnen in Zusammenhang gebracht werden. Am direktesten ist der Bezug zum Leistungsanspruch, da in der Regel Aspekte der Leistungsverausgabung und Belastung berührt sind. Vor allem aber Beteiligungsansprüche werden häufig mit dem Einfordern technisch-funktionaler Rationalitätsansprüche verknüpft und untermauert. Wenn man diese Rationalitätsansprüche einklagt, dann logischerweise auch die Beteiligungsansprüche der kompetentesten „Experten“ – und das sind im Grunde alle, die wirklich in die Arbeitsausführung involviert sind.

Solche Legitimitätsansprüche ähneln zunächst in mancher Hinsicht dem, was Boltanski/Thevenot (2007, S. 276ff.) als das Rechtfertigungs- und Kritikmuster der „industriellen Welt“ beschrieben haben. Die für diese Welt typische „instrumentelle Auffassung des Handelns“ (ebd.) geht mit einer Ordnungsvorstellung einher, die auf Effizienz, Leistung und Produktivität, der Fähigkeit, ein normales Funktionieren zu gewährleisten und Bedürfnisse in nützlicher Weise zu befriedigen, basieren soll. Professionalität, Expertise, Spezialistentum sind hier die hohen Werte. Hingegen spielt dort der Beteiligungsanspruch als deren Komplement – wie es sich in unseren Befunden darstellt – keine Rolle (sondern wird unter eine andere Ordnung – die „staatsbürgерliche“ oder „bürgerweltliche Polis“ – rubriziert; vgl. ebd., S. 153ff.). Die „industrielle Welt“ entspricht in der Studie über den „neuen Geist des Kapitalismus“ der „Industriepolis“, die zwar in den 1990er Jahren – im untersuchten Managementdiskurs – immer noch den ersten Rang einnahm, aber als der zentrale Legitimitätsrahmen des „alten Geistes“ betrachtet wird, dessen Stern gerade zu sinken schien.³

Statt einer zunehmenden Prägekraft eines neuen kapitalistischen Netz- und Projekt-Geistes belegen unsere Befunde also viel eher die Bedeutung und Lebendigkeit ►

3 Mit „Industrie“ ist hier immer gemeint: jede planmäßige wirtschaftliche Betätigung. Um Missverständnisse zu vermeiden – und etwa Dienstleistungstätigkeiten oder Wissensarbeit aus der Betrachtung auszuschließen –, sollte man deshalb besser nicht von einer Industrie-, sondern von einer Arbeitsordnung sprechen.

einer „konkret nützlichen Beteiligungsordnung“ als Rechtfertigungs- wie Kritikperspektive für die Beschäftigten. Hier trifft sich eine starke Besetzung technisch-funktionaler Rationalität mit dem fortbestehenden Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit – beides im Sinne einer (in Anlehnung an Marx) „konkret nützlichen“ Arbeitsleistung – sowie mit starken Beteiligungsansprüchen für den Nahbereich der Arbeitsausführung. Dieses Ergebnis korrespondiert unseres Erachtens mit den Befunden von Vester/Teiwes-Kügler (2013), denen zufolge langfristige Verschiebungen in der Sozial- und Berufsstruktur der Erwerbstätigen zu einer „Renaissance des Berufsethos“ führen. Allerdings ist nach unserer Ansicht eine Verbindung mit „Beruflichkeit“ oder „Professionalität“ im strengen Sinn hier nicht der sprühende Punkt.⁴ Es geht um ein Ethos, bei dem sich die Identifikation mit einer konkreten Arbeits- und Leistungslogik aufs engste mit direkten Beteiligungsansprüchen verschärkt und das sich bei angelernten Arbeiterinnen oder einfachen Angestellten ebenso findet wie bei hochqualifizierten Wissensarbeiterinnen und Wissensarbeitern.

5. Morale Ökonomie und Arbeitspolitik

Die präsentierten Befunde zur „modernen Arbeitsmoral“ verdeutlichen zunächst eines: Der hegemoniale neoliberalen Diskurs zeichnet sich vor allem durch den Glauben an die Hegemonie seines Diskurses (bzw. gewisser Experten- und Sonderdiskurse, etwa des Managements oder von Beratern) aus. Dieser Glaube steckt nicht selten – und das bestätigt dann wieder jene Vorherrschaft – auch seine Kritiker an. Vor dieser Ansteckungsgefahr sind zum einen gewisse Annahmen über die Prädominanz einer neoliberalen Kultur, zum anderen aber auch Vorstellungen von einem um sich greifenden neuen Geist des Kapitalismus nicht gefeit.

Was den *normativen Gehalt und die morale Kraft* dieses Diskurses im Hinblick auf Erwerbsarbeit und die Orientierungen von Erwerbstätigen angeht, können wir zeigen: Die amoralischen Subjekt- und Rollenmodelle des „unternehmerischen Selbst“, des „Kreativsubjekts“ oder des „Arbeitskraftunternehmers“ sind für die von uns befragten Erwerbstätigen im Hinblick auf ihre Arbeitsorientierungen in vielerlei Hinsicht gerade *nicht* stilbildend. Wir können mit unseren Ergebnissen dagegen den beachtlichen moralischen Horizont der erwerbsarbeitsbezogenen Ansprüche von Beschäftigten aufzeigen (ähnlich auch Hürtgen/Voswinkel 2014; siehe auch ihren Beitrag in diesem Heft): Die morale Ökonomie lebt. Die Frage ist, was sich daraus arbeits- und gewerkschaftspolitisch lernen lässt, oder anders formuliert: Welche interessopolitischen Kritik- und Handlungsperspektiven eröffnen solche Befunde? (Vgl. ausführlich: Kratzer et al. 2015, S. 380ff.; Menz/Tullius 2015).

Die morale Ökonomie der Erwerbsarbeit hat eine lange Geschichte, und alle von uns identifizierten Anspruchsmuster haben in der Geschichte der Arbeit wie der Arbeiterbewegung, in unterschiedlichem Maß und mit unterschiedlicher Reichweite, stets eine wichtige Rolle gespielt. Dabei zeigen sich mit Blick auf die mögliche Inanspruchnahme und Ausprägung von Kritikpotenzialen deutliche Kontinuitäten. Drei Anspruchsmuster (und deren Kombination) scheinen uns, trotz gewisser Ambivalenzen, für die Suche nach möglichen Anknüpfungspunkten für solidarische und partizipative Arbeits- und Gewerkschaftspolitik besonders wichtig zu sein:

(1) *Leistungsgerechtigkeit*: Eine beachtliche Kontinuität und Beharrungskraft haben wir in Bezug auf den Anspruch auf *Leistungsgerechtigkeit* festgestellt, der historisch betrachtet wohl die stärkste normative Kraft entwickelt hat – freilich mit durchaus zwiespältigen Implikationen. Angetreten war und durchgehalten hat sich das moderne Leistungsprinzip als Kritik an ungerechtfertigten Privilegien und Belohnungen. Zwiespältig war und ist dieser Anspruch aber deshalb, weil mit ihm auch rigide Forderungen nach Leistungsverausgabung und auch Ausgrenzungen begründet werden können. Wenn sich das Leistungsprinzip als ausgesprochen überlebensfähig erweist, ist damit also noch nicht gesagt, dass hier ein Anspruchsmuster virulent bleibt, das automatisch „von unten“ kritisch „nach oben“, gegen die herrschenden Machtverhältnisse, gerichtet würde.

(2) *Beteiligung*: Auch die Geschichte des *Beteiligungsanspruchs* in Bezug auf Erwerbsarbeit ist alt, und auch hierzu geben unsere Befunde zu seiner aktuellen Relevanz zunächst ein zwiespältiges Bild ab: So stark dieser Anspruch sich im betrieblichen Nahbereich als direkter Beteiligungsanspruch artikuliert und Handlungsorientierungen wie Kritik von Beschäftigten begründet, so vergleichsweise schwach ist er – als *direkter Beteiligungsanspruch* – in Bezug auf darüber hinausweisende Entscheidungsprozesse sichtbar geworden. Letzteres mag aus Sicht der bestehenden Interessenvertretungsinstitutionen zunächst unproblematisch erscheinen, genießen diese doch beim Gros der Befragten nach wie vor hohe Legitimität. Gleichzeitig sind die Dilemmata „sozialpartnerschaftlicher Stellvertreterpolitik“ bereits seit Längrem auch den Gewerkschaften bewusst.

(3) *Technisch-funktionale Rationalität*: Arbeits- und gewerkschaftspolitisch besonders „anschlussfähige“ Kritikperspek-

⁴ Auch aus diesem Grund rücken wir in diesem Aufsatz von der Bezeichnung „professionelle Industrieordnung“ ab, die wir in unserem Buch verwendet haben (vgl. Kratzer et al. 2015, S. 395; S. 405), und ersetzen sie durch die unseres Erachtens treffendere der „konkret nützlichen Beteiligungsordnung“.

tiven eröffnen sich unseres Erachtens dann, wenn man – wie in Abschnitt 4 verdeutlicht – die Ansprüche an Leistungsgerechtigkeit und an Beteiligung mit dem im normativen Horizont von Erwerbstägigen ebenfalls stark verankerten Anspruch an die *technisch-funktionale Rationalität* betrieblicher Ordnung „zusammendenkt“. Genau das tun, wie gezeigt, vielfach die Beschäftigten selbst, wenn sie bei Problemen und Konflikten im Arbeitsalltag eine „konkret nützliche Beteiligungsordnung“ als Begründungs- und Kritikressource in Anspruch nehmen. Den wenigsten dürfte dabei allerdings klar sein, dass dies ganz unterschiedliche Beschäftigtengruppen in ganz unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern gleichermaßen tun.

Unsere Analysen machen damit vor allem auch deutlich, dass es nicht nur *Gerechtigkeitsansprüche* sind, deren Verletzung interessenpolitisch aktivierend wirken kann. Insbesondere auch an Fragen technisch-funktionaler *Rationalität* können sich Aktivierungs- und Mobilisierungsprozesse entzünden (ausführlich dazu der Beitrag von Menz/Nies in diesem Heft). Bislang interessenpolitisch weitgehend unausgelotet bleibt die womöglich vorhandene Chance, an Orientierungen an einer „konkret nützlichen Beteiligungsordnung“ anzuknüpfen, in die starke Rationalitätsansprüche eingehen und deren Relevanz als Kritikpotenzial wir zu verdeutlichen versuchten. Vester/Teiwes-Kügler (2013) sprechen hier gar von einem zentralen „neuen Gerechtigkeitskonflikt: Berufsethos vs. Kapitalverwertung“.⁵ Arbeits- und interessenpolitisch besonders bedeutend daran sind die tiefe Verankerung und der starke Rückhalt von direkten arbeitsbezogenen Beteiligungsorientierungen. Solche Aspekte „moderner Arbeitsmoral“ sprechen für einen Typus von Interessenpolitik, der von selbstbewussten und in eigener und gemeinsamer Sache aktiven Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeht.

Arbeitspolitisch bleibt am Ende zweierlei entscheidend: Moralische Ökonomie benötigt immer politische Unterstützung und Flankierung, um real wirksam zu werden bzw. zu bleiben. Inwieweit die vorhandenen Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche auch tatsächlich geltend gemacht werden können und die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse wirklich prägen, ist immer eine Frage der Machtverhältnisse und Einflusschancen entsprechender Akteure, wie z. B. von Betriebsräten und Gewerkschaften. Dass solche Unterstützung und Flankierung vielerorts, nicht zuletzt aufgrund veränderter Unternehmensstrategien und der Aufkündigung Jahrzehntealter „Moralarrangements“ vonseiten des Managements, deutlich schwieriger geworden sind, belegen die von uns vorgelegten exemplarischen betrieblichen Konstellationsanalysen – aber auch, dass unter günstigen Bedingungen eine positive Anspruchsökonomik ausgelöst und interessenpolitisch stabilisiert werden kann (vgl. Kratzer et al. 2015, Kap. 4 sowie den Beitrag von Menz/Nies in diesem Heft).

Es bleibt als weitere, entscheidende Frage: Lässt sich die vordergründige Partikularität von Gerechtigkeitskonflikten in der Arbeit überwinden? Lassen sich die vielfältigen Anspruchsverletzungen, an denen sich Ungerechtigkeitsgefühle und Kritik festmachen, mit den „großen“ aktuellen Fragen der gesellschaftlich-ökonomischen Ungleichheit und Ungerechtigkeit und der industriellen wie politischen Demokratie verbinden? In jedem

der dargelegten Elemente der „modernen Arbeitsmoral“ ist, wie wir zeigen konnten, eine gesellschaftliche Verallgemeinerbarkeit angelegt. Darin besteht ja gerade ihre normative Qualität. Diese als mögliche Anknüpfungspunkte und Handlungspotenziale wieder ins Blickfeld zu rücken, war Sinn und Zweck dieses Beitrags. ■

LITERATUR

- Billmann, L./Held, J.** (2013): Einführung. Solidarität, kollektives Handeln und Widerstand, in: Dies. (Hrsg.): Solidarität in der Krise. Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis, Wiesbaden, S. 13–29
- Boltanski, L./Chiapello, É.** (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel, in: Berliner Journal für Soziologie 11 (4), S. 459–477
- Boltanski, L./Chiapello, É.** (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz
- Boltanski, L./Thévenot, L.** (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft, Hamburg
- Bröckling, U.** (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt a. M.
- Crouch, C.** (2011): Das befremdliche Überleben des Neoliberalismus. Postdemokratie II, Berlin
- Dubet, F.** (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz, Hamburg
- Giddens, A.** (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Frankfurt a. M./New York
- Hall, S.** (2011): Eine permanente neoliberalale Revolution? in: Das Argument 294, 53 (5), S. 651–671
- Hessinger, P./Wagner, G.** (Hrsg.) (2008): Ein neuer Geist des Kapitalismus?, Wiesbaden
- Hürtgen, S./Voswinkel, S.** (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte, Berlin
- Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H.** (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, Baden-Baden
- Ladwig, B.** (2011a): Gerechtigkeitstheorien zur Einführung, Hamburg
- Ladwig, B.** (2011b): „Freiheit“, in: Göhler, G./Iser, M./Kerner, I. (Hrsg.): Politische Theorie. 25 umkämpfte Begriffe zur Einführung, 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, Wiesbaden S. 79–93
- Menz, W.** (2009): Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik, Wiesbaden
- Menz, W./Tullius, K.** (2015): Stellvertreterpolitik in der Legitimitätskrise? Bedingungen und Grenzen der Aktivierung und Mobilisierung, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8 (2), S. 5–19
- Neckel, S.** (2001): „Leistung“ und „Erfolg“: Die symbolische Ordnung der Marktgemeinschaft, in: Barlösius, E./Müller, H.-P./Sigmund, S. (Hrsg.): Gesellschaftsbilder im Umbruch. Soziologische Perspektiven in Deutschland, Opladen, S. 245–265
- Neckel, S.** (2014): Die Pflicht zum Erfolg. Genealogie einer Handlungsorientierung, in: Häntzli, D./Matthies, H./Simon, D. (Hrsg.): Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung, in: Leviathan Sonderband 29, Baden-Baden, S. 29–44
- Nies, S.** (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen, Baden-Baden
- Nullmeier, F.** (2010): Kritik neoliberaler Menschen- und Gesellschaftsbilder und Konsequenzen für ein neues Verständnis von „sozialer Gerechtigkeit“. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Pongratz, H. J./Voß, G. G.** (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin
- Reckwitz, A.** (2006): Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne, Weilerswist
- Schultheis, F.** (2005): Gesellschaft ohne Eigenschaften, in: Schultheis, F./Schulz, K. (Hrsg.): Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag, Konstanz, S. 575–583
- Streeck, W.** (2013): Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus, Berlin
- Thompson, E. P.** (1971): The moral economy of the English crowd in the Eighteenth Century, in: Past and Present 50 (1), S. 76–136

5 Wie gesagt, scheint uns allerdings „Berufsethos“ hier inzwischen ein zu enger Begriff zu sein. In anderer theoretischer Perspektive, aber mit ähnlicher Stoßrichtung sieht Nies (2015) in den Widersprüchen und möglichen Konflikten zwischen arbeitsinhaltlichen bzw. Nützlichkeitsorientierungen und neuen Formen der markt- und ergebnisorientierten Leistungssteuerung ein zentrales Charakteristikum aktueller Arbeitsformen.

- Vester, M./Teiwes-Kügler, C.** (2013): Arbeitnehmer/innen in der Krise: zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit, in: Billmann, L./Held, J. (Hrsg.): Solidarität in der Krise. Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis, Wiesbaden, S. 53–77
- Voß, G. G.** (2013): Arbeitskraftunternehmer, in: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin, S. 64–70
- Wolf, H.** (2008): Knowledge Workers, Entrepreneurs, Prosumenten, Prekarat – Kultfiguren der schönen neuen Arbeitswelt, in: Zwengel, R. (Hrsg.): Gesellschaftliche Perspektiven: Arbeit und Gerechtigkeit. Jahrbuch der Heinrich-Böll-Stiftung Hessen 2007, Essen, S. 121–133

AUTOREN

KNUT TULLIUS, Dr., ist Sozialwissenschaftler und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Industrielle Beziehungen, berufliche Weiterbildung.

@ knut.tullius@sofi.uni-goettingen.de

HARALD WOLF, PD Dr., ist Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am SOFI Göttingen und lehrt an der Universität Kassel. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklung der Arbeit, Innovation, soziologische Theorie.

@ harald.wolf@sofi.uni-goettingen.de
