

Gerechtigkeitsansprüche und Kritik in Arbeit und Betrieb

KNUT TULLIUS, HARALD WOLF

1. EINLEITUNG

Eine deutliche Mehrheit der Deutschen bewertet die sozialen Verhältnisse heute als ungerecht. Dies ist kein Resultat der anhaltenden Rezession der Jahre 2008ff. Seit längerem bereits verzeichnet die Meinungsforschung eine schwindende Zustimmung zum politischen und ökonomischen System in Deutschland – der »sozialen Marktwirtschaft« –, zu seinen Entscheidungsverfahren und vor allem zu deren Ergebnissen.¹ Auch einer der normativen Stützpfeiler der Legitimation gesellschaftlicher Ungleichheit – das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit – scheint verbreitet nicht mehr zu tragen. Jedenfalls bezweifelt eine Zweidrittelmehrheit der Bevölkerung, dass »man heute für seine Leistung belohnt« werde (Bertelsmann 2011, 3). Offen bleibt bei solchen Umfrageergebnissen zumindest dreierlei: (1.) Welche subjektiven Orientierungen und Motivationen liegen dieser Unzufriedenheit mit bzw. dieser Kritik an der Verteilungs- und Leistungsgerechtigkeit zugrunde? (2.) Welche Rückschlüsse lassen sich daraus ggf. auf tieferliegende Legitimationsprobleme des Gegenwartskapitalismus ziehen? (3.) Welche

-
- 1 So etwa das »Institut für Demoskopie Allensbach« im November 2013: »Seit etwa zwei Jahrzehnten wächst die Unzufriedenheit der Deutschen mit der sozialen Lage im Land. [...] Vom Jahr 1964 bis Anfang der 90er Jahre hielten sich die Anteile derjenigen, die sagten, die Verhältnisse seien gerecht, und die Zahl derer, die sie für nicht gerecht ansahen, ungefähr die Waage. Seitdem aber steigt – von kurzfristigen Schwankungen abgesehen – der Anteil der Befragten, die die Verhältnisse für nicht gerecht halten, kontinuierlich an. Heute liegt er bei 65 Prozent. Nur noch 18 Prozent widersprechen ausdrücklich.« (IDA 2013, 3f.)

subjektive – normative und ggf. praktische – Handlungsrelevanz besitzt die Kritik der Leute?

Diese Fragen sollen in diesem Beitrag in Bezug auf einen zentralen Erfahrungsraum und Resonanzboden für Legitimitätsansprüche und (Un-)Gerechtigkeitserfahrungen in entwickelten kapitalistischen Gesellschaften spezifiziert werden. Es soll uns hier um den »Erfahrungsraum Arbeit und Betrieb« gehen, der für große Bevölkerungsteile nach wie vor ein wesentlicher Ort für individuelles und kollektives Erleben von (Un-)Gerechtigkeit ist (Dubet 2008). Die oben formulierten Fragen nach Ungerechtigkeitserfahrungen, nach Legitimitätsproblemen gesellschaftlicher Ordnung, nach Kritik an den Verhältnissen, wollen wir also auf das Feld der Arbeit konzentrieren. Diese Orientierung gründet auch auf einem wichtigen »blinden Fleck« des Spätkapitalismus- und Krisentheorems von Jürgen Habermas (1973). Habermas hebt darin hervor, dass die gesellschaftliche Ordnung in hohem Maße von Legitimitätsvorstellungen abhängt: Die ökonomischen und staatlichen Systeme bleiben davon abhängig, dass sie in hinreichendem Maße für legitim gehalten werden. Eben diese Legitimitätszufuhr wird durch die Krisenhaftigkeit der Systeme immer wieder strapaziert. Die Spätkapitalismustheorie entfernte sich aber nicht nur in der Beobachterperspektive – weil man hier nicht mehr die zentralen Systemprobleme verortete – von der Wirtschafts- und Arbeitssphäre, sondern auch in der Teilnehmerperspektive: Die Sphären von Produktion und Erwerbsarbeit erscheinen als nicht legitimationsbedürftig und bleiben weitgehend ausgespart. Zugespitzt formuliert, war die Produktionssphäre für Habermas kein Ort für Legitimationsfragen. Symbolische Funktionen der Reproduktion normativer Strukturen werden aber in entscheidender Weise auch von und in der Arbeitssphäre erfüllt. »Gerade der Fokus auf die prekären Bedingungen symbolischer Reproduktion« – so Strecker (2012, 166) – »hätte den Blick also auch auf die Berufsarbeit als einen Erfahrungsbe-
reich lenken müssen, in dem Sinngehalte, soziale Beziehungen und Dispositionen in gesamtgesellschaftlich relevanter Weise geformt werden«.

Insofern muss man heute in (mindestens) diesem wichtigen Punkt über die Spätkapitalismustheorie hinausgehen, der auch den Ausgangspunkt für unseren Beitrag darstellt: Die Arbeitssphäre ist ein Erfahrungsfeld, auf dem gesellschaftlich wirksame Legitimitätsvorstellungen und -ansprüche produziert und reproduziert werden bzw. sich verändern.² Im folgenden Abschnitt (2.) werden wir kon-

-
- 2 Das Spätkapitalismustheorem wird prominent auch von Streeck (2013) kritisiert, jedoch ebenfalls in einer u.E. verkürzten Weise. Streeck sieht die Legitimitätskrise des Kapitalismus seit den ausgehenden 1960er Jahren ursächlich in einem Aufkündigen der Systemlegitimität durch die Kapitalseite verursacht, lässt dabei jedoch ebenfalls

zeptionell zunächst etwas genauer umreißen, was wir unter Legitimität und Legitimitätsansprüchen verstehen. In Abschnitt (3.) skizzieren wir in der notwendigen Kürze den u.E. erforderlichen methodischen Zugriff zur Klärung der oben aufgeworfenen Fragen und präsentieren ausschnitthaft Befunde eines empirischen Forschungsprojektes³ zu Legitimationsproblemen und -verlusten in der Erwerbsarbeitssphäre: Enthalten die Motivationen und Orientierungen der Arbeitenden heute Ansprüche auf »mehr Gerechtigkeit« und »gerechtere« Entscheidungsstrukturen? Abschließend fassen wir einige vorläufige Überlegungen zusammen (4.).

2. LEGITIMITÄT, LEGITIMITÄTSANSPRÜCHE, LEGITIMATIONSPROBLEME

Wie eben hervorgehoben, stellt die Arbeitssphäre ein bedeutsames Feld der Produktion und Reproduktion gesellschaftlich wirksamer Legitimitätsvorstellungen dar. Darin stimmen wir mit der sogenannten dritten Generation kritischer Gesellschaftstheorie überein, die betont, dass »Gerechtigkeitsfragen, die den Bereich der Arbeit direkt berühren, für die Kritische Theorie heute von zentraler Bedeutung sind« (Strecker 2012, 168). Honneth zufolge führen Identitäts- bzw. Anerkennungsverletzungen in den Dimensionen Liebe, Recht und Solidarität zu Unmut und Protest, da sie Selbstvertrauen, Selbstachtung und das Selbstwertgefühl verletzen (Honneth 2011). Die Dimension des Selbstwertgefühls wird dabei anhand des Begriffs der Leistung und ihrer Honorierung auf dem Arbeitsmarkt expliziert, wodurch der Lohn-/Leistungsmechanismus wichtig für die Anerkennungstheorie wird. Arbeit ist aber mehr als Beschäftigung und Lohn-/Leistungs-nexus (Nies/Sauer 2012). Die Legitimationsfrage geht über die Frage der Anerkennung von Leistung hinaus: Legitimation ist »mehrdimensional« zu

die Arbeits- und Produktionssphäre und deren Subjekte unbeachtet, weil er diese für letztlich nicht relevant hält (ebd., 43ff.).

- 3 »Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen«. Das Projekt, dessen Ergebnisse inzwischen in Buchform vorliegen (Kratzer et al. 2015), wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und in Kooperation von SOFI Göttingen (Tullius, Wolf, Vogel) und ISF München (Kratzer, Menz, Nies, Sauer) durchgeführt. Der hier präsentierte Text schöpft insofern immer auch aus gemeinsamen Diskussionen und Überlegungen mit den Kolleginnen und Kollegen des ISF.

denken. Vor allem muss der Bezug auf eine zentrale Dimension von Output- oder Ergebnislegitimität (»Verteilungs-«, »Einkommensgerechtigkeit«) ergänzt werden durch Bezüge auf andere Outputgrößen und insbesondere auf Input- oder prozedurale Legitimität: Inputlegitimität bezieht sich auf die Beteiligungsansprüche der Beschäftigten – also letztlich auf die »demokratische Frage im Betrieb«.

Um sich der Legitimations-/Legitimitätsproblematik zu nähern, sind unterschiedliche Zugänge möglich. Wir verwenden einen empirisch-soziologischen Legitimitätsbegriff (vgl. zum Weiteren auch Menz 2009, 126ff.) im (lockeren) Anschluss an Weber (1980), der unter Legitimität den Legitimitätsglauben der Mitglieder einer Herrschaftsordnung versteht. Legitimität wird also gleichsam »von unten«, von der »Orientierung« der Akteure her bestimmt, nicht von den Begründungsprinzipien »von oben«.⁴ Jedoch ziehen wir den Begriff der Legitimitätsansprüche demjenigen des Weber'schen Legitimitätsglaubens vor. Im Sinne Webers sind Legitimitätsansprüche Ansprüche auf »Richtigkeit« und »Angemessenheit« gegenüber einer sozialen Ordnung.⁵ Jedoch können Legitimitätsvorstellungen (und -ansprüche) immer auch Handlungsorientierungen sein und insofern über bloße »Gehorsamsmotive«, wie Weber diese unterstellt, hinausgehen. Legitimitätsansprüche können darüber hinaus Kritikprinzipien sein – anders als der Legitimitätsglaube im Sinne Webers, der bestenfalls durch seine Abwesenheit herrschaftskritisch wirken kann. Legitimitätsansprüche in unserem Sinne beinhalten also Forderungen/Anforderungen an »Ordnungen« (bzw. ihre Repräsentantinnen und Repräsentanten), bestimmten Maßgaben oder Prinzipien zu entsprechen. Es geht uns also nicht um die abstrakte, distanzierte Bewertung irgendwelcher Prinzipien oder Ordnungen, auch nicht um ein passives Parieren von Befehlen, sondern um aktives praktisches Handeln, in dem sich Legitimitätsvorstellungen zugleich ausdrücken und bewähren (müssen). Mit dieser Orientierung auf das »praktische Bewusstsein« der Arbeitenden greifen wir auch die Frage nach der Handlungsrelevanz erhobener Diskurs- und Bewusstseins-elemente wieder auf. Giddens (1992, 91ff.) unterscheidet in seiner Strukturationstheorie

- 4 Das markiert Unterschiede zu aktuellen Ansätzen wie etwa den *Gouvernementality-Studies*, die mit einem diskursanalytischen Ansatz arbeiten, die die Orientierungen der Akteure gerade aussparen und sich schlicht auf herrschaftliche Rechtfertigungsprinzipien beziehen (vereinfacht gesagt: auf die Argumente, Adressierungsweisen usw., die dem jeweils herrschenden, z.B. Managementdiskurs immanent sind).
- 5 Von bloßen »Wünschen« unterscheiden sich »Ansprüche« dadurch, dass sie unter Rekurs auf normative Begründungen formuliert werden (können) (siehe Hürtgen/Voswinkel 2014, 40ff.). Mit der Formulierung eines Anspruchs wird also (im weiteren, nicht juristischen Sinne) ein Recht auf etwas benannt.

drei Bewusstseinsstufen: neben dem Unbewussten das diskursive und das praktische Bewusstsein. Letzteres ist all das, was die Subjekte (teilweise stillschweigend) darüber wissen, wie in ihrem Handlungskontext zu handeln ist (oder gehandelt werden soll) und welche Handlungsgründe (Normen, Werte) dabei geltend gemacht werden können – ohne immer schon in der Lage zu sein, diesem Wissen einen sprachlichen, argumentativen und in diesem Sinne diskursiven Ausdruck zu geben. Auf diese diskursive Bewusstseinsstufe beschränken sich aber vorliegende Untersuchungen oft, mit dem großen Risiko, nur den Widerhall gerade »angesagter« öffentlicher Diskurse aufzunehmen und im Hinblick auf dessen Handlungsrelevanz im Dunkeln zu tappen. Nicht so sehr auf das diskursive, sondern vor allem das praktische Bewusstsein im Sinne von Giddens kommt es uns an, um damit eine Brücke zum realen Handeln und den konkreten Handlungsbedingungen der Beschäftigten zu schlagen.

Gerechtigkeits- und Legitimitätsansprüchen von Beschäftigten (in Arbeit und Betrieb) liegen normative Prinzipien der Bewertung zugrunde. Und diese Prinzipien oder Maximen können in Einklang oder in Widerspruch mit den Gerechtigkeits- und Legitimitätsansprüchen von Beschäftigten stehen. *Legitimität* heißt insofern schlicht: Ansprüche und Maximen korrespondieren. *Legitimation* wiederum ist der Prozess ihrer Herstellung. *Legitimationsprobleme* entstehen, wenn Ansprüche und Prinzipien auseinanderfallen. Zieht ein solcher Bruch weitere Kreise (und handelt es sich nicht nur um kleinere lokale Dissonanzen), haben wir es mit einer *Legitimitätskrise* zu tun. Prinzipien der Legitimität bzw. Gerechtigkeit einer sozialen Ordnung lassen sich zunächst grob in moralische und pragmatische (oder »rationale«) Legitimitätsansprüche unterscheiden (vgl. hierzu auch Suchman 1995, 577ff.). Hinsichtlich der *moralischen* oder *Gerechtigkeitsansprüche* greifen wir das von Dubet (2008) entwickelte Konzept dreier, für Arbeitsorganisationen konstitutiver, »Prinzipien der Gerechtigkeit« in modifizierter Form auf⁶:

- (a) *Leistungsprinzip*: normative Erwartungen im Hinblick auf das Austauschverhältnis zwischen dem Leistungsanspruch (quantitativ/qualitativ) der Arbeitsorganisation und dem eigenen Leistungsverständnis bzw. im Hinblick auf die erwartete »Gegenleistung« der Organisation – bei Entlohnung, Belastung/Arbeitsintensität, Arbeitszeitgestaltung. Damit werden vor allem Output- oder Ergebnisansprüche bzw. die Output-Legitimation angesprochen; in der älte-

6 Dubet (2008) spricht von »Leistung«, »Autonomie« und »Gleichheit«; wir sprechen statt von Autonomie vom Selbstverwirklichungsprinzip und statt von Gleichheit vom Beteiligungsprinzip, weil wir meinen, dass das die gemeinten Sachverhalte besser trifft.

ren arbeitssoziologischen Forschung wäre dies unter einer »Arbeitskraftperspektive« (Schumann et al. 1982) gefasst worden.

- (b) *Selbstverwirklichungsprinzip*: qualitative Ansprüche an Arbeitsgestaltung im Sinne von Interessantheit, Kreativität, Freiräume (in) der Arbeit. Das bezieht sich auf den Aspekt: Subjekt sein/wollen/können in der individuellen Perspektive (»Subjektperspektive« bei Schumann et al. 1982).
- (c) *Beteiligungsprinzip*: Fluchtpunkt ist hier der »Bürgerstatus« in der Organisation (Gleichheitsprinzip im Hinblick auf Mitentscheidung). Bei diesem Prinzip geht es um Subjekt sein/wollen/können als Kollektiv. Elementar gehört zunächst dazu: Ist oder hat man überhaupt »Teil« an der Organisation und den in ihr stattfindenden Entscheidungsprozessen; wie ist man inkludiert in die Organisation, in welchem Umfang will man es sein?

Darüber hinaus finden sich – dies ist in gewisser Weise bereits ein Vorgriff auf unser empirisches Material (vgl. unten) – Ansprüche an eine allgemeine Achtung grundlegender Prinzipien des Mensch-Seins und der menschlichen *Würde* (des Respekt und der Anerkennung) oder auch der *Fürsorge* und Bedürftigkeit, die als weitere Gerechtigkeitsansprüche gelten können.

Beschäftigte formulieren nicht nur Ansprüche auf der Grundlage moralischer Prinzipien oder Gerechtigkeitsprinzipien, sie benennen ebenso Ansprüche, die auf die Nützlichkeit, das technisch-organisatorische Gelingen oder die Funktionalität der Organisation, ihrer Verfahren usw. abzielen (vgl. Suchman 1995, 578). Solcherlei *Rationalitätsansprüche* sind moralischen Ansprüchen nicht nachgeordnet – jene können mit gleichem (oder auch höherem, ebenso auch niedrigerem) Nachdruck eingefordert werden; und entsprechende Ansprüche setzen weder logisch noch empirisch die Realisierung moralischer Werte oder Ansprüche voraus.

Beide Formen von Ansprüchen – Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche – können zugleich formuliert werden, z.B. wenn Beschäftigte den Anspruch an ihr Unternehmen erheben, dass es sich unter schwierigen Marktbedingungen behauptet und effizient und rational organisiert ist, dabei aber zugleich auch Ansprüchen an Leistungsgerechtigkeit genügt. Mit Dubet gehen wir zudem davon aus, dass diese Ansprüche und Prinzipien »[...] gleichermaßen erstrebenswert, aber auch von Grund auf widersprüchlich (sind)« (Dubet 2008, 40). Diese Widersprüchlichkeit löst eine Bewegung der Kritik an Arbeitsverhältnissen aus. Wir betrachten Legitimationsansprüche also als Prinzipien/Kriterien von (potenzieller) Kritik und wesentliche Dimension kritischen Bewusstseins. Hiermit versuchen wir auch an eine »Soziologie der Kritik« anzuschließen: Ähnlich wie bei Dubet ergibt sich aus dem Ansatz von Boltanski, Chiapello und Thévenot, dass

Gerechtigkeitsansprüche »pluralistisch« und als potenziell konkurrierende zu konzipieren sind. Dieser Ansatz hilft zu rekonstruieren, wie Subjekte auf Achtung oder Missachtung ihrer normativen Erwartungen reagieren: Sie können sich in entsprechenden normativen Problem- bzw. Streitfällen auf unterschiedliche normative Bezugssysteme (»Rechtfertigungsordnungen«) berufen, die ihnen bestimmte Argumentations- und Kritiklogiken vorgeben (Boltanski/Thévenot 2007).⁷

Zu fragen ist also: Welche nachweisbar handlungsrelevanten Gerechtigkeits- und Legitimationsansprüche machen Beschäftigte heute in der betrieblichen Arena geltend? Lassen sich Grundmuster solcher Ansprüche rekonstruieren, die als subjektive Motivationen und Handlungsorientierungen in der betrieblichen Arena praktisch wirksam sind? Stützen diese die Legitimation der Machtarrangements und überkommenen symbolischen Ordnung von Arbeit und Betrieb oder stellen sie diese in Frage?

3. »BRÜCHIGE LEGITIMATIONEN – NEUE HANDLUNGS-ORIENTIERUNGEN?« – ANLAGE UND EXEMPLARISCHE BEFUNDE EINER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG

Die Analyse von Mustern solcher Legitimationsansprüche bildet den Kern einer empirischen Untersuchung, deren Forschungsdesign in diesem Abschnitt umrissen (3.1) und aus der exemplarische Befunde vorgestellt und diskutiert werden sollen (3.2).

7 Die wichtigsten von ihnen rekonstruierten Legitimationsordnungen funktionieren nach einer »Industrielogik« (organisatorischer Effizienz und technischer Rationalität), einer »Marktlogik« (des Tauscherts und kommerziellen Erfolgs), einer »bürgerschaftlichen Logik« (mit Deliberation und Beteiligung als Tugenden) und schließlich einer »Netz-« oder »Projektlogik«. Letztere betrachten Boltanski/Chiapello (2003) als zentrales Element eines »neuen Geistes des Kapitalismus«.

3.1 Untersuchungsanlage

Die Erhebung subjektiver Orientierungsmuster erfordert einen dezidiert qualitativen Forschungsansatz. Hauptsächliches Erhebungsinstrument in unserem Fall sind ausführliche Interviews mit abhängig Beschäftigten in knapp 30 betrieblichen Konstellationen in zehn Branchen des Industrie- und Dienstleistungssektors.⁸ Diese Beschäftigteninterviews – zwischen Frühjahr und Spätherbst 2013 konnten insgesamt 207 realisiert werden – wurden mit Hilfe eines Leitfadens geführt, der als flexibler Katalog von Themen und Fragen diente, deren Reihenfolge je nach Gesprächsverlauf variieren konnte. Erzählaufforderungen sollten die Befragten zu ausführlichen Beschreibungen arbeits- und betriebsbezogener Praxiserfahrungen anregen. Es ging uns vor allem um die in den Praxisschilderungen implizit oder explizit enthaltenen Rechtfertigungs- und Bewertungsfiguren als Elemente der gesuchten Legitimationsansprüche, und wir versuchten durch diese Fragestrategie eine möglichst große Handlungsrelevanz der ermittelten Orientierungen sicherzustellen.⁹

Die Interviews wurden aufgenommen, vollständig transkribiert und für die Auswertung in eine Software für qualitative Datenanalyse eingelesen. Die Auswertung folgte den Prinzipien »re-konstruktiver Sozialforschung« (Bohnsack 2000): Hauptziel war es, die in den sprachlichen Äußerungen der Beschäftigten enthaltenen Legitimations- und Orientierungsmuster herauszuarbeiten im Sinne einer Rekonstruktion der ihnen unterlegten Bedeutungsgehalte. Ziel war also die Rekonstruktion latenter oder »dokumentarischer« Sinnstrukturen und Sinnmuster. Hierbei ging es uns zunächst um eine nachvollziehende Einzelfallinterpretation (»Anspruchsanalyse«) und anschließend eine systematische Verdichtung und Abstraktion zu übergreifenden, typischen Mustern (»Anspruchstypologie«). Zudem suchten wir nach Hinweisen auf systematische Zusammenhänge mit Strukturmerkmalen, unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Erfahrungszusammenhängen – wir bezeichnen diese als »Handlungskonstellationen« – sowie

8 Nähere Informationen zu den Untersuchungsfeldern finden sich auf der Projekthomepage unter www.sofi.uni-goettingen.de bzw. www.isf-muenchen.de sowie bei Kratzer et al. 2015.

9 Ergänzt wurden diese Beschäftigteninterviews durch Gruppendiskussionen. Während in den Beschäftigteninterviews stärker die individuelle Arbeits- und Beteiligungspraxis fokussiert wurde, wurden für die Gruppendiskussionen Diskussionsanreize entwickelt, die Bezugnahmen auf kollektive Beteiligungserfahrungen und Handlungsmöglichkeiten anregen sollten. Dadurch ergab sich die Möglichkeit, die Verwendung von Begründungs- und Rechtfertigungsfiguren gewissermaßen »in Aktion« aufzunehmen.

personenbezogenen Merkmalen (etwa Beschäftigungsform, Geschlecht) mit dem Ziel der Entwicklung von Erklärungshypothesen.

3.2 Gerechtigkeitsansprüche und Kritik – exemplarische Befunde aus dem Untersuchungsfeld »Industrielle Dienstleistungen«

In diesem Abschnitt möchten wir exemplarisch zeigen, welche Ansprüche und welche Art von Kritik Beschäftigte unter Bezugnahme auf welche Gerechtigkeitsprinzipien wie (und wem gegenüber) artikulieren. Wir werden also umreißen, was wir unter einer Anspruchsanalyse im zuvor genannten Sinne verstehen. Empirische Grundlage sind insgesamt neun Interviews in zwei betrieblichen Konstellationen im Feld der Industriellen Dienstleistungen (im Weiteren abgekürzt als »ID«). Es handelt sich hierbei um einen ganz spezifischen Kontext insofern, als beide »Fallbetriebe« in Ostdeutschland liegen, und beide Betriebe auf Werkvertragsbasis zwei Endhersteller des Fahrzeugbaus mit Transport- und Montage-»Dienstleistungen« beliefern. Die Interviewten kommen alle aus Ostdeutschland, sind männlich (vier von ihnen unter 35 Jahre, fünf zwischen 35 und 54 Jahre alt), haben alle mindestens eine Facharbeiterausbildung gemacht (die sechs Älteren noch zu DDR-Zeiten), konnten aber in ihrem gelernten Beruf nach der »Wende« und angesichts der Krise am ostdeutschen Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen. Sie blicken auf gebrochene Berufsbiographien mit häufigen Beschäftigungswechseln, langen Phasen der Beschäftigung als Leiharbeiter und mehr oder weniger intensiver Arbeitslosigkeitserfahrung zurück. Seit fünf bis zehn Jahren sind sie nun als Leiharbeiter (sechs von ihnen) oder als Festangestellte (drei) für die Werkvertragsunternehmen »A« bzw. »B«, hauptsächlich als Montagearbeiter tätig.

Leistungs-, Selbstverwirklichungs- und Beteiligungsansprüche

Im Vordergrund steht für die Befragten die Arbeitskraftperspektive: Die elementare Frage »Kann ich meine Arbeitskraft überhaupt ›vermarkten‹ und ›verkaufen‹?« steht immer im Raum. Des Weiteren beschäftigt sie vor allem die Frage, unter welchen Vernutzungs- und Reproduktionsbedingungen für das Arbeitsvermögen dies geschieht. Entsprechend werden *Leistungsansprüche* in den Interviews am drängendsten und offensten thematisiert. Neben dem als ungerecht empfundenen hohen Maß an Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse stehen die niedrige Entlohnung, die Einschränkungen und die Beanspruchung durch hohe Arbeitsintensität und körperliche Belastungen (sowie die Arbeitszeitregelung: gearbeitet wird in Schichtarbeit) im Zentrum des Erzählens und Urteilens

über Arbeit und Betrieb. Die Frage der (mangelnden) Beschäftigungssicherheit steht vor allem bei den befragten Leiharbeitskräften im Mittelpunkt:

»[I]ch bin jetzt seit sechs Jahren wieder nur Leiharbeiter bei [Name eines ID], die haben gar keinen Festangestellten in der Produktion, die arbeiten nur mit Fremdpersonal und [Name des ID] nutzt das auch *weitestgehend*¹⁰ aus, um da Druck auf die Leute auszuüben, so nach dem Motto: Pass mal auf, wir müssen Dich morgen hier nicht mehr reinlassen, wenn es Dir nicht, wenn Du uns hier nicht passt.« (A2)

»Ja, am wichtigsten ist bei mir, ... wo ich mir meine meisten Gedanken mache, dass ich diesen Job behalte, also Arbeitssicherung, dass es abgesichert ist. Weil ich doch in einem gewissen Alter bin, will mal sagen, wo ich draußen dann nachher keinen Erfolg mehr habe.« (A5)

Vor allem der Langfristcharakter, den Leiharbeit – bei ein und demselben Entleihbetrieb – angenommen hat, macht die Frage zur Dauerfrage, die alle anderen Äußerungen gewissermaßen grundiert.

»[I]ch sage mal, es gibt gewisse Punkte, wo man sagen müsste, das müsste anders geregelt sein, wie zum Beispiel, dass wir halt seit 2004 in Leiharbeit arbeiten, wo man nicht mehr sagen kann, das ist irgendwo... zeitnah ... So, dass wir halt seit 2004 für [Name des ID] Leiharbeit machen, würde ich sagen ist ungerecht, da hätte schon längst eine Übernahme sein müssen, dass wir [Name des ID]- Zugehörigkeit wären.« (A1)

Prekarität des Beschäftigungsverhältnisses – die ständige Drohung des Beschäftigungsverlusts – verbindet sich für die Befragten mit Aspekten sozialer Anerkennung bzw. der Gefahr des Ausschlusses, des Abgehängt-Werdens, aber auch der generellen Bedrohung der individuellen oder familiären Handlungs- und Planungsfähigkeit. Die Erfahrungen der eigenen brüchigen Erwerbsbiographie untermauern den Sicherheitsanspruch, den man gegenüber Erwerbsarbeit hat.

»[Arbeit] gibt mir Sicherheit. Ich verkümmere nicht, ich habe was zu tun. Ich kann mir was aufbauen. (...) Ich habe Verantwortung. Ich kann auch für andere sorgen. Quasi Familie. Und ich bin nicht auf fremde Hilfe, ich bin nicht auf fremde Hilfe angewiesen. Also auf den Staat angewiesen.« (B1)

10 Von den Beschäftigten in den Interviews besonders betonte Wörter sind kursiv gesetzt.

Ansprüche auf eine angemessene *Entlohnung* werden ebenfalls sehr vehement formuliert. Sowohl absolut als auch relativ wird die Lohnhöhe als unangemessen niedrig wahrgenommen und beklagt.

»Also, ich habe damals mit depressivem Entgelt angefangen, mit 1140 Euro bei [Name des ID]. Als Festangestellter. Sehr depressiv.« (B2)

Zurückgeführt werden die »depressiven« Entgeltbedingungen teilweise auf allgemeine Mechanismen kapitalistischen Wirtschaftens, meist aber vor allem auf die besondere Konstellation, in der ein gutes, nachhaltiges Unternehmertum, das dem Faktor Arbeit die ihm gebührende Wertschätzung entgegenbringt, nicht anzutreffen sei.

»[A]lso die versuchen eben halt, ja, ja, wie jeder Arbeitgeber halt irgendwie aus ... das meiste an Arbeitskraft rauszuholen, ohne dass die Bezahlung quasi fair ist sozusagen. Also das ist aber ... ich denke mal, das werden Sie bestimmt bei Ihrer Studie bei jedem Arbeitgeber denken ..., dass die Leute sagen einfach mal, wir verdienen zu wenig für die Arbeit, die wir eigentlich leisten.« (A3)

Ins Spiel gebracht wird als populäre – von der Gewerkschaft popularisierte – Lösung immer wieder »Gleiche Arbeit – gleicher Lohn«. Dies reduziert sich ausdrücklich nicht nur auf den »materiellen« Lohn, sondern umfasst auch andere Formen der »Wertschätzung« der erbrachten Leistung.

»Ja, das gefällt mir, was Du machst«, das wäre auch schon eine Wertschätzung, muss ja nicht immer alles über'n Lohn gehen. Wenn man mal merkt, man wird geschätzt, indem man auch angesprochen wird oder mal sich bedankt wird (...). Aber wenn man davon nichts merkt, dann stellt man sich natürlich die Frage, für was macht man es, wirklich bloß für den wenigen Lohn, den man kriegt.« (A4)

»[D]ie verlieren ja die Relation zum Geld und zu/ zur Wertigkeit von gewissen Sachen und das ist/ schleicht sich dann überall ein in die ganze Gesellschaft, deswegen ist das so heutzutage, (.) die Wertschätzung geht verloren, von dem, was eigentlich durch Händetätigkeit geschaffen wird.« (B3)

Und dieser Anspruch wird immer als ein kollektiver, eben am Gedanken der Gleichbehandlung orientierter Anspruch formuliert und gutgeheißen:

»Die haben jetzt auch durchgesetzt hier, dass die Leiharbeiter, die zu uns kommen, dass die auch das Geld kriegen, was wir kriegen, dass da nicht jetzt hier irgendwo, äh, eine Schieberei gemacht wird hier mit dem Lohn. Ja, weil es kann ja nicht irgendwo sein, dass es in der Firma hier drei unterschiedliche ›Lohngruppen‹ gibt.« (A5)

Das niedrige Entgeltniveau kontrastiert in den Urteilen der Befragten mit einem hohen Grad *körperlicher Belastung*, hervorgerufen durch hohe – und weiter wachsende – Arbeitsintensität, sowie zusätzlich belastenden Schichtarbeitsregelungen. Die Befragten sprechen »aus Spaß« von »Leistungssport« (A3).

»Man ist acht Stunden nur noch am Rennen. Und das... Theater und das andere zieht sich alles mit auch ... ins private Leben rein. Man schläft schlecht. Ganz bescheiden zu Hause. ..., wie gesagt, es *schlaucht* einfach nur.« (B2)

Gemessen an immer wieder angerufenen Formeln wie »Gleiche Arbeit – gleicher Lohn« oder, wie es ein Befragter formuliert: »Gleiche Arbeit – gleiche Wert-Schätzung« (im materiellen wie immateriellen Sinn) beurteilen die Befragten die gegebenen Arbeitsverhältnisse in vielfacher Weise als ungerecht und kritisieren sie. Teilweise geschieht dies unter Verweis auf als evidente und nicht weiter begründete allgemeine Prinzipien bzw. Leerformeln, häufiger mit Bezug auf real existierende Vergleichsstrukturen, die man als Kritik- bzw. Begründungsfolie heranzieht.

»[E]s sollte eigentlich nach unserm ganzen Ermessen sollte es so bezahlt werden, wie auch [beim Endhersteller] bezahlt wird und da liegen wir noch ein ganzes Stückchen drunter. Weil wir arbeiten auch bloß an diesem Auto, an diesem, äh, Qualitätsprodukt wie es immer gesagt wird... wir tun auch dieses Vermögen mit erwirtschaften und wir stehen da und kriegen nichts davon. Das könnte man, muss man eigentlich sagen, ja, da sollten eigentlich alle dran beteiligt werden, gleiche Arbeit, gleiches Geld.« (A1)

Die befragten Arbeitnehmer erbringen »Dienstleistungen« im unmittelbaren Produktionsbezug industrieller Serienfertigung. Dabei ist der Dienstleistungscharakter ihrer Arbeit ein rein rechtlich-formaler und ergibt sich aus einer bestimmten Gestaltung der industriellen Wertschöpfungskette (niedrige Fertigungstiefe beim Endhersteller, hoher Grad von Outsourcing in Vormontage und Logistik), bei der die »outgesourcten« Prozesse über Werkverträge von industriellen Dienstleistern »eingekauft« werden. Die Befragten sind als Montage- und als Transportarbeiter tätig, bei ihren Tätigkeiten handelt es sich um repetitive Teilarbeiten, die direkt oder indirekt eingebunden sind in den Bandrhythmus der

Endmontage des Endherstellers. Der restriktive Charakter der Arbeitsbedingungen ist, wie die bisherigen Statements bereits zeigen, sehr ausgeprägt; die Priorität der Arbeitskraftperspektive und der Artikulation von Ansprüchen an Arbeit und Betrieb, die um Leistungsfragen kreisen, erscheint vor diesem Hintergrund nicht verwunderlich. Angesichts dessen finden sich in den Interviews kaum explizit geäußerte Erwartungen im Hinblick auf Handlungsspielräume und inhaltlich anspruchsvolle, »erfüllende« Arbeit. Das kommt etwa in solchen oder ähnlichen, meist lapidaren Äußerungen zum Ausdruck:

»Also, ... das Negative ..., das ist das Stetige, das Eintönige. Das eintönige Arbeiten, immer tagtäglich dasselbe. Und das ist auch so, dadurch sind viele Mitarbeiter, die dann auch kommen und sagen, sie sind geistig tot, wo man es auf eine Art ja auch verstehen kann. Weil ..., man muss ja nicht sehr viel selbständig arbeiten.« (B3)

Dieser Vorrang der Arbeitskraftperspektive heißt aber nicht, dass es gar keine »Subjektperspektive« auf Arbeit gäbe. Es geht in den Interviews zwar nicht oder nur sehr wenig um individuelle »Selbstverwirklichung« durch bzw. um intrinsische Bezüge zur Arbeit. Das hat aber zunächst mit »Realismus« zu tun und muss nicht generell heißen, dass entsprechende Interessen bei den Befragten nicht vorhanden wären: Unter solchen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen erscheinen sie schlicht als nicht oder nur in sehr engen Grenzen überhaupt realisierbar. Allerdings muss in den Interviews in dieser Hinsicht noch genauer nach möglicherweise verschütteten, unter den vorherrschenden Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen stillgestellten Wünschen oder Ansprüchen gesucht werden.

Eine Subjektperspektive auf Arbeit und Betrieb spielt explizit sehr wohl auch eine Rolle, nämlich als *Beteiligungsanspruch*, das heißt im Sinne eines kollektiven Partizipations-, Gestaltungs- und Verbesserungsanspruchs im Hinblick auf die (Ver-)Nutzungsbedingungen der Arbeitskraft. Erfahrungen von Verletzungen ihrer Ansprüche auf Einflussnahme, auf Input in und Beteiligung an Entscheidungen werden von den Befragten zunächst ebenso breit thematisiert wie die oben dargestellten Erfahrungen mit erlebten Verletzungen von Ergebnisanprüchen im Hinblick auf Sicherheit, Entlohnung oder Belastung. Daneben stehen (stolze) Schilderungen über das Erkämpfen und Durchsetzen von Beteiligungsmöglichkeiten.

Als Ausgangspunkte bzw. Auslöser der zu beobachtenden Anspruchsdynamik werden in den Darstellungen interessanterweise nicht direkt die »depressiven« Entlohnungs- oder Belastungsbedingungen genannt, sondern »Strafmaßnahmen«, Maßregelungen und die als unangemessen und unwürdig empfundene Behandlung durch Vorgesetzte.

»[Der Vorgesetzte beim ID] darf [den Leiharbeiter] nicht maßregeln. Und das haben sie am Anfang bei uns versucht, deshalb haben wir einen Betriebsrat gegründet und gesagt, okay, so geht das nicht weiter, [Name des ID] kann uns als Dritter quasi nicht irgendwie irgendwelche... Äh, na gut, Kündigungen und Abmahnungen kann ja nur [die Leiharbeitsfirma], aber die haben dann eben halt so, was weiß ich, irgendwelche Strafarbeiten oder so was... Und da haben wir gesagt, nee, jetzt müssen wir uns organisieren, jetzt müssen wir einen Betriebsrat gründen und müssen dem Ganzen mal irgendwo einen Strich durch die Rechnung machen.« (A5)

Inzwischen sind Betriebsräte bei der Leiharbeitsfirma bzw. bei einem der Industriedienstleister etabliert, die – mit Unterstützung der örtlichen Gewerkschaftsorganisation – durch Abschluss mehrerer Betriebsvereinbarungen bzw. Haustarifverträge eine deutliche Anhebung der Lohnsätze erreicht haben. Wichtig anzumerken ist, dass im Bewusstsein der Befragten ihr »Eigenbeitrag« bei der Etablierung der Vertretungsstrukturen präsent ist. Das wird zum einen im mitlaufenden »Wir« von Erzählungen oder kämpferischen Statements deutlich, zum anderen durch die eigene Beteiligung an offenen oder verdeckten Arbeitsk Kampfmaßnahmen und Demonstrationen.

»[V]or zwei Jahren sind wir zum Beispiel durch [die Stadt] gegangen, mit so ... einem Schild, »Gleiche Arbeit? Gleiches Geld!« [...] Mit Trillerpfeifen, und aneinander gebunden und so.« (B1)

»Wir haben da auch schon Druck ausgeübt, indem wir bloß, na jetzt nicht unbedingt langsamer gearbeitet haben... [Name des ID], der gibt zum Beispiel... eine Arbeitsanweisung raus mit einer Taktzeit und einer Stückzahl, ... wäre ... eigentlich gar nicht zu schaffen, also wir arbeiten eigentlich über das drüber weg. Und da haben wir halt eben auch schon Aktionen gemacht, wenn wir Druck ausüben wollen, um was zu erreichen, indem wir dann halt wirklich danach gearbeitet haben und dadurch dann halt weniger Stückzahl rauskam. Uns aber keiner was vorwerfen konnte, weil wir halt bloß nicht die 120%, die wir sonst bringen, bloß 100% gemacht haben.« (A4)

Um die Kluft zwischen den Ergebnisansprüchen und der betrieblichen Wirklichkeit ein Stück weit zu schließen, mussten also *Beteiligungsansprüche aktualisiert und mobilisiert* werden. Ohne Beteiligung keine besseren Leistungsbedingungen heißt in dieser Konstellation die Formel einer Art von Anspruchsdynamik. Es geht also hier – wie in anderen Feldern sicher auch, aber bei diesen Befragten und in dieser Handlungssituation wahrscheinlich anders – um eine spezifische Verknüpfung von Output- und Inputansprüchen bzw. ihrer Aktivierung in

einer spezifischen Handlungssituation (»Konstellation«). Die Befragten sprechen nicht das eine Mal über Ergebnis- und das andere Mal über Beteiligungsansprüche, sondern häufig gleichzeitig über beide.

»Ja, gute Bezahlung. Ich sage mal gerechte Bezahlung. Äh, ein sicherer Arbeitsplatz, ein Arbeitsplatz mit Mitbestimmung und nicht nur in Rechten, sondern dass man sich einbringen kann, verbessern kann oder so und dass man auch gehört wird vor allen Dingen und nicht einfach da der Niedrigste in der Nahrungskette, der das meiste Produktive macht, aber dass er nichts davon hat.« (A4)

»Das hat sich, wie gesagt, durch [Name des Betriebsratsvorsitzenden], oder durch andere Kollegen, betriebsratstechnisch zum *sehr* Positiven entwickelt. Jetzt sind wir bei weit drüber [über dem Einstiegsgehalt des Befragten]. Wir sind darüber begeistert. Und alle Kollegen freuen sich auch mittlerweile dann auch, [vom Leiharbeiter] zu Festangestellten überzuwechseln.« (B2)

Die Art dieser Verknüpfung ist noch genauer zu bestimmen. Es liegt nah, sie mit den Überlegungen zu einer hochgradig *widersprüchlichen* Anspruchs- und Kritikodynamik bei Dubet (2008) zu kontrastieren und zu diskutieren (Kratzer et al. 2015, Kap. 3).

Vergleichsordnungen als Kritik- und Rechtfertigungsressource

»Also es ist schon irgendwo relativ ungerecht«, resümiert einer der Befragten seine Ausführungen zu Arbeit und Betrieb. Relativ zu was? Gerechtigkeitsurteile sind immer auch Ergebnis von Vergleichen – mit Prinzipien oder/und (anderen) Realitäten, an denen die eigene Situation gemessen und als gerecht bzw. ungerecht empfunden wird. Welche Bezüge zu welchen normativen Strukturen bzw. Ordnungen stellen diesbezüglich unsere Befragten her? Welche Vergleichsfolien (als Beurteilungs- und Kritikfolien) werden von den Befragten bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen und betrieblichen Verhältnisse herangezogen? Wir konnten bisher vier solcher Vergleichsordnungen unterscheiden, beschränken uns hier jedoch auf die beiden wichtigsten. Zum einen – und am bedeutsamsten – speisen sich die (Un-)Gerechtigkeitsurteile aus der Primärerfahrung der Leute »vor Ort«: Vergleichsfolie sind die Arbeits-, Leistungs- und Entlohnungsbedingungen beim Endhersteller als einem »Weltunternehmen«, das für »Hochqualitätsprodukte« steht, zu denen man selbst einen erheblichen Beitrag leistet, der aber nicht angemessen anerkannt und honoriert wird:

»Wir gucken aus unserer Halle raus, rüber in die [Name des Endherstellers] Halle, wenn man reinguckt, da ist ein ganz anderes Arbeiten, keine Hektik, Ruhe, ruhiges Arbeiten und, ja, da hast du eben nach der Arbeit noch... wenn man nach der Frühschicht nachhause geht, ist dann noch ein ruhiges Leben, ja. Bei uns ist dann halt alles ... stressig ein bisschen.« (A1)

»[I]ch habe schon immer ein Beispiel gehabt, da war ich zwei Monate in X unten gewesen bei [Name Endhersteller] und das war vor vier Jahren so ungefähr, fünf Jahren, äh, da hat man den Vergleich gesehen, da war ich auch in der [Vormontage] gewesen, da ist die Entlohnung natürlich viel besser als wie bei uns, obwohl wir die gleiche Arbeit machen.... Also wie ich schon sagte, vor vier Jahren, wo ich in X war, wenn ich mal jetzt so sagen kann, die hatten 17 Euro und wir hatten 9 Euro, ja, das ist ein Wahnsinnsunterschied, obwohl wir dasselbe gemacht hatten, [Vormontage].« (A5)

Zum anderen ist eine sehr wichtige Vergleichsfolie für die in beiden Konstellationen Beschäftigten (wie erwähnt handelt sich um ostdeutsche Beschäftigte) »der Westen«. Teils gespeist aus eigenen, früheren Erfahrungen wird ein gewissermaßen sozial eingegerter Kapitalismus in West- oder Süddeutschland zum positiven normativen Referenzpunkt gegenwärtiger Ungerechtigkeitserfahrungen in einem »frühkapitalistischen« Osten.

»[Z]um Beispiel Bezahlung Ost/West, ... das ist nach 22 Jahren immer noch diese ... Ungleichbehandlung, wir arbeiten hier bei uns nicht schlechter wie in den alten Bundesländern, aber es ist immer noch diese, diese Teilung zwischen alte und neue und das ist irgendwo... nicht mehr gerechtfertigt. Das müsste klipp und klar angeglichen werden und das nicht an unser Niveau, sondern an das der alten Bundesländer, weil das ist irgendwo nach 22 Jahren kann man das keinem mehr verkaufen, dass das... sein muss.« (A1)

»Wir haben hier, wie wir gerade festgestellt haben, noch Frühkapitalismus. Die Gewerkschaften sind auch noch nicht so stark, wie sie es drüben [in Westdeutschland] sind, ne. Äh, es stehen bestimmt noch viele Arbeitskämpfe uns noch bevor, die es im Westen in den 70er und 80er Jahren gegeben hat, ne, das müssen wir auch noch irgendwie alles durchziehen.« (A3)

Die Bezugsrahmen der Gerechtigkeitsurteile, für Rechtfertigung und Kritik, sind mithin mehr oder weniger »diesseitig«. Man kann diesbezüglich vielleicht von »Gerechtigkeitspositivismus« bzw. »-realismus« sprechen: Bezüge werden durchweg zu real existierenden Ordnungen, verwirklichten, faktisch geltenden Normen hergestellt, denen man Beurteilungs- und Bewertungskriterien entnimmt

bzw. auf die man sich stützt. Es wird nicht ein abstraktes Sollen beschworen und aus einem abstrakten Wertehorizont abgeleitet, sondern konkret vorhandene – bzw. als solche wahrgenommene und interpretierte – institutionelle und organisatorische Verkörperungen von normativen Prinzipien dienen als unmittelbare positive Referenzfolie.

4. SCHLUSS

In diesem Beitrag haben wir versucht zu verdeutlichen, dass und warum das Feld von »Arbeit und Betrieb« (nach wie vor) einen sehr wichtigen Erfahrungsraum und Resonanzboden für Legitimitätsansprüche und (Un-)Gerechtigkeitserfahrungen in entwickelten kapitalistischen Gesellschaften darstellt. Die hier aus einem laufenden Forschungs- und Auswertungsprozess heraus präsentierten Interviewpassagen mit Beschäftigten im Feld »Industrieller Dienstleistungen« illustrieren trotz ihres ausschnittshaften Charakters eindrucksvoll manifeste Ungerechtigkeitserfahrungen und Gerechtigkeitsansprüche, aber auch Momente praktischer Kritik an den Verhältnissen. Zwar handelt es sich bei dem hier betrachteten Untersuchungsfeld um eine spezifische Konstellation »prekärer Arbeit«, gleichwohl kommen in dieser »Zwischenzone der Arbeitswelt« (Grimm/Hirsland/Vogel 2013) möglicherweise Anspruchs- und Legitimationsmuster zum Vorschein, die in ähnlicher Form auch anderswo wichtige Kennzeichen der heutigen Arbeitswelt als »Gerechtigkeitswelt« / normative Ordnung sein könnten. Die Interviews verweisen jedenfalls auf eine nicht geringe Brüchigkeit der Legitimität der gegenwärtigen betrieblichen und gesellschaftlichen Ordnung.

Besonders spannend und für die Untersuchung insgesamt von großer Relevanz ist die *Dynamik von Gerechtigkeitsansprüchen*, die in unserer Skizze an einigen Stellen erkennbar wird. Die Leistungs-, Selbstverwirklichungs- und Beteiligungsansprüche der Beschäftigten werden in einem konkreten Handlungs- und Erfahrungskontext – einer »Konstellation« – wirksam und müssen sich gewissermaßen »bewähren«. Wir konnten diesen Kontextbezug, der durch eine Pluralität und Ungleichheit der Organisations-, Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen einerseits und ein hohes Maß der Artikulation und teils unkonventionellen Durchsetzung von Beteiligungsansprüchen »von unten« andererseits gekennzeichnet ist, hier nicht näher ausführen. Jedoch entspricht dieser Vielgestaltigkeit und diesen Ungleichheiten eine Pluralität normativer Ordnungen, die immer wieder zu Vergleichen einlädt und vielfältige Ressourcen für normative Vergleichs- und damit für Gerechtigkeitsurteile zur Verfügung stellt. Angesichts einer Arbeitswelt, die sich immer mehr ausdifferenziert und zerklüftet, bleibt zu

fragen, ob wir nicht in den verschiedensten Bereichen zunehmend mit ähnlichen Vergleichs- und Anspruchsdynamiken zu rechnen haben werden.

LITERATUR

- Bertelsmann Stiftung (2011): Studienergebnisse zur *Presseerklärung »Gerechter Arbeitsmarkt«*, November 2011. Gütersloh.
- Bohnsack, Ralf (2000): *Rekonstruktive Sozialforschung - Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*. 4. Aufl. Opladen: Leske + Budrich.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Boltanski, Luc/Thévenot, Laurent (2007): *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Dubet, Francois (in Zusammenarbeit mit Caillet, Valérie/Cortéséro, Régis/Mélo, David/Rault, Françoise) (2008): *Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Giddens, Anthony (1992): *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt/New York: Campus.
- Grimm, Natalie/Hirsland, Andreas/Vogel, Berthold (2013): »Die Ausweitung der Zwischenzone.« In: *Soziale Welt* 64 (2013), S. 249-268.
- Habermas, Jürgen (1973): *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Honneth, Axel (2011): *Das Recht der Freiheit. Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit*. Berlin: Suhrkamp.
- Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2014): *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: edition sigma.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2013): *Stille Liebe zur Planwirtschaft. Dokumentation des Beitrags von Th. Petersen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung* Nr. 276 vom 27. November 2013.
- Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Tullius, Knut/Wolf, Harald (2015): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. Berlin: edition sigma.
- Menz, Wolfgang (2009): *Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2012): »Arbeit – mehr als Beschäftigung? Zur arbeitssoziologischen Kapitalismuskritik.« In: Dörre, Klaus/Sauer, Diet-

- er/Wittke, Volker (Hg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt/New York: Campus, S. 34-62.
- Schumann, Michael/Einemann, Edgar/Siebel-Rebell, Christa/Wittermann, Klaus Peter (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.
- Strecker, David (2012): »Arbeit und Kritische Theorie – Ein unvollendetes Projekt.« In: Dörre, Klaus/Sauer, Dieter/Wittke, Volker (Hg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt/New York: Campus, S. 157-171.
- Streeck, Wolfgang (2013): *Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*. Berlin: Suhrkamp.
- Suchman, Mark C. (1995): »Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches.« In: *Academy of Management Review*. 20 (3), S. 571-610.
- Weber, Max (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. 5., rev. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck.

