

Arbeitspapier **297**

297

Harald Wolf
**Gerechtigkeitsansprüche
an Erwerbsarbeit**

Arbeitspapier 297

Harald Wolf

Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit

Ein Trendreport

Dr Wolf, Harald, PD Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen. Zahlreiche Publikationen zu den Themen Technik und Arbeit, Entgrenzung, Mitbestimmung, Kontrolle und Herrschaft in Arbeitsorganisation sowie zur Sozialtheorie.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-108
Fax (02 11) 77 78-108
E-Mail: Claudia-Bogedan@boeckler.de
Redaktion: Claudia Bogedan, Leiterin des Referats Erwerbsarbeit im Wandel,
Leiterin Abt. Forschungsförderung
Best.-Nr.: 11297
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Düsseldorf, Januar 2014

Inhaltsverzeichnis

Kapitel I	Einleitung und Überblick	5
Kapitel II	Begriffliche Vorklärungen: Ansprüche, Gerechtigkeit, Erwerbsarbeit	9
Kapitel III	Gerechtigkeit – Schlaglichter auf die Theorie- und Forschungslandschaft	13
1.	Zwischen Sollen und Sein: Philosophische und gesellschaftstheoretische Diskussionslinien	13
2.	Das Sein des Sollens: Empirische Gerechtigkeitsforschung	18
2.1	Das Wissen der Leute über Gerechtigkeit: Einstellungen, Urteile, Ideologien	18
2.2	Institutionalisierte und lokale Gerechtigkeit	20
2.3	Praktisches Wissen über Gerechtigkeit: Rechtfertigung und Kritik als Alltagspraxis der Leute	21
Kapitel IV	(Un)Gerechtigkeit und Erwerbsarbeit - Perspektiven der Arbeits- und der Genderforschung	23
1.	(Un)Gerechte Arbeit: Entwicklungstrends und Problemlagen	23
2.	(Un)Gerechte Geschlechterverhältnisse: Gerechtigkeit in der erwerbsarbeitsbezogenen Genderforschung	30
3.	Wachsende Ansprüche? (Un)Gerechtigkeitsurteile und (Un)Gerechtigkeitsorientierungen at Work	33
Kapitel V	Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit: Befunde, Spannungsfelder, Trends	39
1.	Die Gerechtigkeit der Erwerbsarbeit: exemplarische Befunde und Spannungsfelder	39
2.	Neue Perspektiven und offene Forschungsfragen	42
Literatur		45
Über die Hans-Böckler-Stiftung		61

Kapitel I

Einleitung und Überblick

Das große alte Thema der Gerechtigkeit erlebt in den letzten Jahren offenbar eine neue Hochkonjunktur. Das gilt für die politische, juristische und lebensweltliche Praxis ebenso wie für die öffentliche Debatte, für die wissenschaftliche Forschung wie die Theorie. Besonders die soziale Gerechtigkeit - hierzulande, neben dem der sozialen Sicherheit, der gesellschaftspolitische „Programmbegriff“ (Kaufmann 2003) - ist zum regelrechten „Kampfbegriff“ geworden. Und nicht allein über gerechte und ungerechte Zustände wird immer wieder heftig gestritten, sondern auch über den (oder die) angemessenen Gerechtigkeitsbegriff(e) (Nullmeier 2009).

Auch die Erwerbsarbeit ist - und zwar von jeher - ein Gegenstand und Schauplatz von (Un)Gerechtigkeitsempfindungen, -urteilen, -debatten und -konflikten, kurz: von Kämpfen um Gerechtigkeit. Man muss gegenwärtig nur an die lang anhaltende hohe Arbeitslosigkeit, an die jüngste Weltwirtschaftskrise und ihre sozialen Folgekosten - und den Streit darüber, wer „zahlt“ oder wieviel Einkommensungleichheit tolerabel ist - denken, um zu erkennen, wie sehr erwerbsarbeitsbezogene Probleme und Kontroversen auch beim aktuellen Streit um Gerechtigkeit mit im Zentrum stehen.

Die Sozialwissenschaften spielen in diesem Streit eine Doppelrolle. Einerseits sind sie mit vielen ihrer Fragen, Konzepte und Forschungsergebnisse - ob sie es wollen oder nicht - selber immer schon in diesen Streit involviert. Soziale Ungleichheit zählt schließlich - in allen ihren Erscheinungsformen - von Anfang an zu den soziologischen Schlüsselkategorien und Hauptthemen. Ganz gleichgültig wie „wertfrei“ sie sich dieses Themas auch annehmen mag, kann sich die Soziologie von den normativen Konnotationen ihrer Konzepte nicht wirklich befreien. Soziale Ungleichheit ist nur ein sinnvoller Begriff, wenn Gleichheit den zumindest impliziten Bewertungsmaßstab darstellt - und Gleichheit ist eine zentrale Bezugsgröße von Gerechtigkeit. Deshalb hat Joe R. Feagin, der damalige Präsident des US-amerikanischen Soziologieverbandes ASA, die soziologischen Fragestellungen des beginnenden 21. Jahrhunderts angesichts der globalen sozialen Verwerfungen und Herausforderungen, aber auch angesichts dieser notgedrungenen Verstricktheit in die Thematik, in seiner Präsidentschaftsadresse im Jahr 2001 kurzerhand insgesamt und ganz offen ins Zeichen der sozialen Gerechtigkeit gestellt (Feagin 2001).

Andererseits ist Gerechtigkeit unbestreitbar auch ein sozialer Tatbestand und als solcher selbst ein wichtiger - und, wie dieser Report zeigen soll, wichtiger werdender - sozialwissenschaftlicher Forschungsgegenstand: Sei es als Anspruch oder zu verwirklichendes Prinzip, als Ideologie oder Leitbild der sozialen Institutionen, die zu untersuchen sind. Für die Institutionen des Sozialstaats beispielsweise gehört „Gerechtigkeit“ zum eingebauten „Programm“, an dem die Wirksamkeit sozialstaatlicher Maßnahmen gemessen

werden soll - ohne dass dies erst als normative Forderung von außen an diese Institutionen herangetragen werden müsste. Oder sei es als eine Dimension der Wahrnehmungen und subjektiven Orientierungen von sozialen Akteuren: als Gerechtigkeitsvorstellung und -urteil oder als Ungerechtigkeitsempfinden der Individuen, die im Wirkkreis dieser Institutionen handeln. Die empirische sozialwissenschaftliche Gerechtigkeitsforschung, in ihren unterschiedlichen Spielarten, erkundet sowohl diese objektiven wie diese subjektiven Aspekte der Gerechtigkeit im Sozialen.

Allerdings liegen dabei, wie schon angedeutet, weder der genaue Sinn noch die Implikationen der Forderung nach „Gerechtigkeit“ jeweils eindeutig auf der Hand. Gerechtigkeit hat keinen „konsensuellen Bedeutungskern“ (Kersting 2007, S. 201). Die Gerechtigkeitsbegriffe variieren und bedürfen stets der Auslegung. Sie bestimmen und konkretisieren Gerechtigkeit immer erst im Hinblick auf die jeweils zugrunde gelegten normativen Prinzipien - wie Freiheit, Solidarität, Fürsorge - aus denen sich ganz unterschiedliche Gerechtigkeitskriterien ergeben und hinter denen sich ganz unterschiedliche Konzepte des Welt- und Gesellschaftsverständnisses verbergen können. Besonders „der Begriff der sozialen Gerechtigkeit [ist] nahezu wehrlos gegenüber jeder Form rhetorischer Vereinnahmung und ideologischer Verwendung“ (ebd.). In Anbetracht einer gleichzeitig zu beobachtenden „Vervielfältigung der Gerechtigkeitsbegriffe“ (Nullmeier 2009, S. 11) - von der Verteilungs- über die Chancen-, die Generationen- bis hin zur Geschlechtergerechtigkeit - wird dadurch eine vernünftige Diskussion mit annähernd gleichen Bezugsgrößen zunehmend erschwert.

Vor diesem Hintergrund soll dieser Report einen fokussierten Überblick über wichtige Trends der wissenschaftlichen - theoretischen wie empirischen - Diskussion im Forschungsfeld „Gerechtigkeit“ bieten. Die Betonung liegt auf fokussiert, und zwar nicht nur wegen der Weite des Feldes, das zu Einschränkungen zwingt. Der Fokus ist ein doppelter. Er richtet sich erstens gezielt auf Erwerbsarbeit: Eingeführt wird in die Diskussions- und Befundlage zur Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit in Erwerbsorganisationen und auf Arbeitsmärkten. Und er richtet sich zweitens gezielt auf die Subjekt- und Anspruchsperspektive: Präsentiert wird die Diskussions- und Befundlage vor allem im Hinblick auf die (Un)Gerechtigkeitsempfindungen, -vorstellungen und -ansprüche von ArbeitnehmerInnen. Diese Engführungen sind von der Überzeugung geleitet, dass gerade hier interessante und wichtige Veränderungen der Forschungs- und Diskussionslandschaft im Gange sind.

Die Subjekt- und Anspruchsperspektive hat auch in der bisherigen empirischen Gerechtigkeitsforschung schon einen hohen Stellenwert. Hier werden in jüngster Zeit aber zusätzliche innovative Akzente gesetzt, unter anderem durch Ansätze zu einer „Soziologie der Kritik“. Neben dem Blick auf die etablierten und auf solche neuen Diskussions- und Forschungsstränge erweist sich darüber hinaus auch ein Blick aufs Alte als lohnend: auf bereits fast vergessene arbeitssoziologische Traditionen der „Bewusstseinsforschung“ etwa, denen ebenfalls Motive und Anregungen für eine weitergeführte Gerechtigkeitsdebatte zu entnehmen sind, auch wenn diese Motive im damaligen Forschungsmain-

stream untergingen oder man sich anderer Begriffe bediente. Am Ende soll ein Urteil darüber möglich sein, welche theoretischen und methodischen Ansätze, Gerechtigkeit in der Erwerbsarbeit in subjektiver Perspektive (als Gerechtigkeitsansprüche von Erwerbstätigen) zu erforschen und zu analysieren, dafür besonders geeignet und erfolgversprechend erscheinen.

Was erwartet die Leserinnen und Leser also im Folgenden? Wer über Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit redet, sollte erst einmal die Begriffe klären: Was verstehen wir unter Ansprüchen, Gerechtigkeit und Erwerbsarbeit? Eine vorläufige Begriffsklärung erfolgt in Kapitel II. Über Gerechtigkeitsansprüche kann man normativ, theoretisch und empirisch sprechen und forschen. Kapitel III versucht einen Überblick über diese Theorie- und Forschungslandschaft zu geben. Das kann - angesichts der langen Tradition des Themas und der überwältigenden Vielfalt der Gesichtspunkte und Diskurse - im Hinblick auf Philosophie und Gesellschaftstheorie natürlich nur äußerst kursorisch und selektiv geschehen (Abschnitt 1). Auch das Spektrum der Zugänge und Themen der empirischen sozialwissenschaftlichen Gerechtigkeitsforschung ist breit: Es reicht von der Meinungs- und Einstellungsforschung über die Untersuchung von Gerechtigkeitsideologien und -urteilen, von der Analyse institutionalisierter und lokaler Gerechtigkeit bis zum Thema „Rechtfertigung und Kritik als Praxis“ (Abschnitt 2).

In Kapitel IV werden dann für das Thema (Un)Gerechtigkeit in der Erwerbsarbeit relevante Befunde und Diskussionslinien der allgemeinen Arbeitsforschung und der Genderforschung dargestellt. Über Entwicklungstendenzen und Problemfelder in der Sphäre der Erwerbsarbeit liefert vor allem die Arbeits- und Industriesoziologie reichhaltiges Material und wichtige Gesichtspunkte mit vielfältigen - oft freilich unausgesprochenen - Gerechtigkeitsbezügen (Abschnitt 1). (Un)Gerechte Geschlechterverhältnisse im Rahmen und ausgehend von Erwerbsarbeitsverhältnissen sind auch Gegenstand der Genderforschung (Abschnitt 2). In wachsendem Maße stehen schließlich subjektive Orientierungen und Ansprüche der Arbeitenden im Mittelpunkt von empirischen Untersuchungen: die (Un)Gerechtigkeitsurteile und (Un)Gerechtigkeitsorientierungen von Erwerbstätigen „at Work“ (Abschnitt 3).

In Kapitel V, am Ende dieser Bestandsaufnahmen und Trendbestimmungen im Forschungs- und Diskussionsfeld „Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit“, findet sich dann eine Zusammenfassung der wichtigsten markierten Spannungsfelder und Befunde: Welche Gesichtspunkte und Dimensionen von (Verteilungs- und Verfahrens-)Gerechtigkeit in der Erwerbsarbeitssphäre werden in der Forschung und in der Diskussion bislang thematisiert und welche Ergebnisse liegen dazu vor? Welche Aspekte der subjektiven Anspruchs- und Bewertungsdimensionen sind bereits Thema, und was wissen wir darüber, was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als gerecht oder ungerecht an bzw. in der Erwerbsarbeit empfinden und beurteilen? Also welche Gerechtigkeitsansprüche haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute an Erwerbsarbeit? (Abschnitt 1). Schließlich wird in einem Ausblick zu fragen sein, welche Forschungslücken erkennbar

sind und welche neuen Perspektiven und weiterführenden Forschungsfragen sich abzeichnen (Abschnitt 2).¹

¹ Bedanken möchte ich mich bei Robert Thiele für seine Unterstützung bei der Endkorrektur des Textes.

Kapitel II

Begriffliche Vorklärungen: Ansprüche, Gerechtigkeit, Erwerbsarbeit

Der Titel des vorliegenden Trendreports - „Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit“ - fasst die besonderen Gesichtspunkte, unter denen Gerechtigkeit hier betrachtet werden soll, kurz und bündig zusammen. Eine vorläufige Klärung der im Titel enthaltenen Begriffe - Ansprüche, Gerechtigkeit und Erwerbsarbeit - ist daher der beste Weg der Annäherung an die Themen, die in den folgenden Kapiteln zu erörtern sein werden.

Der Begriff der Ansprüche akzentuiert sogleich die hier unterstrichene Subjektperspektive: Subjekte, Individuen, Akteure haben und formulieren ihre Ansprüche. Das ist historisch gesehen alles andere als selbstverständlich, und es ist noch nicht allzu lange her, da stellten vor allem (oder sogar ausschließlich) religiöse, politische und erzieherische Instanzen und Autoritäten „Ansprüche“ an die Subjekte - und heute ist es vor allem das Wirtschaftssystem, das solche Ansprüche an die sozialen Akteure und andere soziale Subsysteme stellt, in seiner Krise unabweisbarer denn je (Beckert 2009). Der Wortgebrauch hat sich aber inzwischen derart eindeutig „subjektiviert“, dass eine solche Rede von Systemansprüchen sogleich als ironisch und anmaßend auffällt.

Dass allerdings auch die Ansprüche der Subjekte durchaus als anmaßend erscheinen können, zeigt etwa der Blick auf die Krisendiskussionen der 1970er und 1980er Jahre, die sich um „Unregierbarkeit“ und „Spätkapitalismus“ und um dessen „Legitimationsprobleme“ drehten (Habermas 1973). Alle Krisentheorien gingen, freilich mit unterschiedlichen Vorzeichen, von der These einer „Überforderung“ des Staates aus, aber die konservativen Krisentheorien sahen diese Überforderung in der „Inflation“ der Ansprüche der Bürger und der Gewerkschaften gegenüber dem Staat und einer „Überdehnung demokratischer Partizipation“ begründet (Schäfer 2009, S. 160).

Auch der geläufige subjektive Anspruchsbegriff verweist unmittelbar auf Objektives und Verallgemeinerbares. Denn ein „Anspruch auf etwas“ geht über das rein subjektive Wollen oder Wünschen - seinem Anspruch nach - hinaus: Er enthält den Bezug auf eine geltende Norm (und das Einklagen oder In-Anspruch-Nehmen eines Wertes), die das Wollen oder Wünschen fundiert, begründet und legitimiert (Hürtgen/Voswinkel 2012, S. 5). Anspruch ist deshalb auch ein grundlegender Rechtsbegriff: im Zivilrecht das Recht eines/r Einzelnen (des Gläubigers), ein Tun oder Unterlassen von Anderen (dem Schuldner) einfordern zu können (BGB § 194). Schon wenn von Ansprüchen in diesem formal-rechtlichen Sinn - im Sinne eines Rechtes also, etwas von Anderen verlangen oder einfordern zu können - die Rede ist, geht es um die gerechte Behandlung einer Person (der eigenen Person) oder einer „Sache“, wie abstrakt oder konkret diese auch gefasst sei.

Von subjektiven Ansprüchen sprechen wir im Folgenden also nicht deshalb, weil es sich um „rein subjektive“ Strebungen oder Forderungen handeln würde; der objektive Normbezug bleibt immer mitgedacht. Aber es geht immer um Erwartungen, Werte und Normen, die von Individuen angeeignet und internalisiert worden sein müssen. Sie sind insofern ein - sicher veränderbarer, aber doch „haltbarer“ - Aspekt ihrer Identität. Sie können solche Ansprüche in ihrem Denken, Reden und Argumentieren artikulieren (diskursiv und explizit). Und die Ansprüche können als mehr oder weniger bewusste Handlungsmaxime in ihrem sozialen Handeln (praktisch, oft implizit) wirksam sein. Anthony Giddens unterscheidet analog zwischen diskursivem und praktischem Bewusstsein: Letzteres ist all das, was die Leute (teilweise stillschweigend) darüber wissen, wie in ihrem Handlungskontext zu handeln ist (gehandelt werden soll) und welche Handlungsgründe (Normen, Werte) dabei geltend gemacht werden können - ohne immer schon in der Lage zu sein, diesem Wissen einen direkten diskursiven Ausdruck zu geben (Giddens 1992, S. 36).

Gerechtigkeit, der zentrale normative Begriff der Politik (Gosepath 2008, S. 394), zielt auf Gleichheit und Freiheit. „Der Inbegriff von Gerechtigkeit ist Gleichheit“ (Ladwig 2011b, S. 86), und zugleich gilt im modernen Diskurs die Freiheit als ihr oberstes Prinzip. Das verbreitete Vorurteil, die Werte der Freiheit und der Gleichheit würden sich widersprechen, ist auf dieser Ebene falsch. Auch in der liberalen Tradition ist Gerechtigkeit immer gleiche Freiheit. „Dabei steht Freiheit für ein Gut, Gleichheit für eine Verteilung dieses Gutes [...]“ (ebd.). Es hängt alles davon ab, was genau unter Freiheit verstanden wird. „Viele Liberale behaupten [...], dass Freiheit der zentrale oder gar der einzige Inhalt der Gleichheit sei. Manche setzen überdies Freiheit mit negativer Freiheit gleich“ (ebd.).² Versteht man hingegen unter Freiheit in erster Linie „positive“ politische Wahl- und Beteiligungsmöglichkeiten, steht sofort der Zusammenhang der gleichen Freiheit der Gerechtigkeit mit den Institutionen der Demokratie im Vordergrund. Denn Demokratie ist - nach der klassischen Demokratietheorie - „mit politischer Gleichheit im Sinne einer Gleichverteilung politischer Macht, das heißt: der Chancen, Macht auszuüben, verbunden“ und sie hat „das Ziel der Rationalisierung von Herrschaft durch Beteiligung der Bürger an diskursiven Willensbildungsprozessen“. Daraus folgt, dass „alle politisch folgenreichen Entscheidungsprozesse [...] den Geboten demokratischer Willensbildung unterstehen [sollen]“ (Habermas 1973, S. 170).

Bei Gerechtigkeit geht es mithin nicht um „freischwebende“ Prinzipien und Werte, sondern um in irgendeiner Form - sei es „stark“, z.B. im Gesetz, oder sei es noch so schwach, z.B. in einem kritischen Diskurs - objektivierte, d.h. institutionalisierte Prinzipien und Werte. So ist die Formel von der Gerechtigkeit als der „Wahrheit der Institutionen“ (John Rawls) zu verstehen: Wie in der Wissenschaft die Wahrheit, ist die Gerechtigkeit gleichsam der höchste Code der Institutionen. In diesem Sinne ist die Frage nach der

2 Hervorhebung durch mich, H.W. Wer sich „negativer Freiheit“ erfreut, der „kann in einem geschützten Bereich tun und lassen, was er will. In diesem Verständnis ist Freiheit vor allem Freiheit von Zwang.“ (Ladwig 2011b, S. 79)

Gerechtigkeit unmittelbar eine Frage an - oder die Infragestellung der aktuellen Gestalt der - Institutionen der Demokratie, des Sozialstaats oder der Wirtschaftsverfassung.

Hier interessiert vor allem die subjektive Seite: Individuen formulieren „Gerechtigkeitsansprüche“, d.h. Ansprüche darüber, was ihnen „zusteht“, was sie - ihrer Herkunft, ihrem Ansehen, ihrem Verhalten, ihrer Leistung, ihren Rechten gemäß - an „Gütern“ oder an „Behandlung“ verdienen. In ihrer Anspruchsperspektive ist „Gerechtigkeit“ die Übereinstimmung ihrer Erwartungen mit der sozialen Realität, die dann als „legitimiert“ gilt (Hegtvædt 2005, S. 26). Wenn umgekehrt eine Kluft zwischen (bisher geltenden, als „normal“ betrachteten) Ansprüchen und der sozialen Realität wahrgenommen wird, besteht Ungerechtigkeit bzw. entsteht Ungerechtigkeitsempfinden. Aus der Perspektive der Institutionen betrachtet, zeigt dies ein Legitimationsproblem an. Legitimation ist so gesehen ein grundlegender sozialer Prozess, durch den Strukturen (Rechte, Normen, Werte) mit dem Handeln der Leute vermittelt wird. Das beinhaltet die (oft unterschiedliche) Interpretation dieser Strukturen, über die gegebenenfalls, unter Rückgriff auf jeweils verfügbare (Macht-)Ressourcen, gestritten wird. Legitimationsprozesse reproduzieren dabei nicht immer nur die Strukturen, sondern sie können eben auch zu ihrer Infragestellung, zur Delegitimation und zu sozialem Wandel beitragen.

Der allgemeine Begriff von Gerechtigkeit ist zunächst formal und bleibt immer konkretisierungsbedürftig. Er gebietet, das „wesentlich“ Gleiche auch gleich zu behandeln. Aber was ist das Wesentliche? Hinzukommen müssen also andere Wertgesichtspunkte und Kriterien, die das jeweilige „Wesen“ einer Sache bestimmen und dadurch eine Unterscheidung zwischen wesentlich Gleichem und Ungleichen möglich machen. In Kapitel II werden einige Konkretisierungsansätze skizziert. Schon die erste begriffliche Annäherung zeigt jedenfalls, dass wir es mit einer hochbesetzten Kategorie, einem höchst unterschiedlich auslegbaren „Hochwertbegriff“ und einem „Contested concept“ zu tun haben.

Wir konzentrieren uns hier auf Ansprüche an Gerechtigkeit in der **Erwerbsarbeit**. Der Begriff der Erwerbsarbeit soll dabei insbesondere alle sozialen Strukturen und Verhältnisse bezeichnen, die in den Sozialwissenschaften traditionell auch unter den Begriff der „Lohnarbeit“ gefasst werden (Hirsch-Kreinsen 2008). Der Ausdruck Erwerbsarbeit vermeidet aber von vornherein das mögliche Missverständnis, die Betrachtung sei auf Industriearbeitsverhältnisse beschränkt. Erwerbsarbeit ist ganz überwiegend eingebunden in Erwerbsorganisationen: Betriebe und Unternehmen. Sie ist - von Seiten des Arbeitenden - Arbeit zum Zwecke des „Erwerbs“, d.h. der Vergütung, sei es ihres Arbeitsvermögens bzw. ihrer Tätigkeit, sei es ihres Produkts (im Falle von selbständig bzw. freiberuflich erbrachten Leistungen), und von Seiten der Erwerbsorganisation ist sie Arbeit zum Zwecke der Kapitalverwertung und Gewinnerzielung.

Erwerbsarbeit in Erwerbsorganisationen hat ökonomische, organisatorische und sachliche Dimensionen. In der ökonomischen Dimension verbinden sich neben dem „Erwerb“ Konnotationen von Wohlstand, Einkommen, Unsicherheit oder Ausbeutung mit ihr. In der organisatorischen Dimension Koordination, Zwang, Fremdbestimmung,

Herrschaft, Ausschluss von oder Einschluss in Entscheidungen. Und in der sachlichen Dimension ist sie mit je spezifischen „Logiken“ von Arbeitsprozessen verbunden. Diesbezüglich stellt sich immer die Frage, ob sich daraus ergebende „Sachzwänge“ reale Anforderungen darstellen oder eine Ideologie. Im Folgenden wird entsprechend immer wieder zwischen Erwerbsarbeit als Beschäftigung (d.h. ökonomischen, insbesondere Arbeitsmarktaspekten) und als Arbeit im engeren Sinn (Organisations-, Kooperations- und Sachaspekten) unterschieden. Erwerbsarbeit ist also immer zugleich in ein Beschäftigungssystem einerseits und in ein je spezifisches Arbeitssystem andererseits eingebunden.

Im einleitenden Kapitel wurde als elementare Unterscheidung bereits beiläufig eingeführt, dass sich **Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit** sowohl auf Fragen der gerechten Verteilung als auch auf Fragen der gerechten Verfahren richten können. Diese Unterscheidung wird immer wieder aufgegriffen. Es geht also im Folgenden erstens um die Verteilung von Erwerbsarbeits(-chancen) und ihrer Ergebnisse (Güter, Leistungen, Ressourcen), d.h. um Beschäftigungs-, Entgelt-, Arbeitszeit-, Leistungs- und Belastungsfragen sowie um Fragen der individuellen Handlungs- und Entfaltungsspielräume in der Arbeit - und um die normativen Kriterien und Wertungen bei deren Beurteilung und Kritik. Und es geht zweitens um die Verfahren bzw. prozeduralen Formen, in denen Entscheidungen in Erwerbsorganisationen und auf Arbeitsmärkten fallen - womit Fragen der Entscheidungshierarchie und der Arbeitsbeziehungen bzw. der individuellen wie kollektiven Partizipation und Mitbestimmung ins Spiel kommen.

Verteilungs- und Verfahrensfragen lassen sich nur gewaltsam trennen. Dass so etwas wie eine „ursprüngliche Verteilung“ von Ressourcen (etwa des Bodens, also von Produktionsmitteln) darüber entscheidet, worüber mittels bestimmter Verfahren überhaupt noch entschieden werden kann, ist seit Aristoteles klar (Castoriadis 2013). Einerseits ist eine möglichst egalitäre Chancen- und Ressourcenverteilung erst die nötige materielle Voraussetzung für gleichberechtigte individuelle Selbstbestimmung und demokratische Partizipation. Und andererseits wird das tatsächliche Ausmaß von Partizipationschancen und demokratischer Legitimation von Entscheidungsverfahren die wahrgenommene Gerechtigkeit von Chancen- und Ergebnisverteilungen wesentlich bestimmen bzw. erhöhen. Trotzdem findet sich nicht selten die Tendenz einer isolierten Betrachtung. Dem entspricht in der allgemeinen Gerechtigkeitsdebatte die Tendenz, soziale Gerechtigkeit und politische Gerechtigkeit bzw. Demokratie gegenüberzustellen oder aber wenn man das eine zum Thema macht, das jeweils andere auszuklammern (Merkel/Krück 2003; Kersting 2007). Gegen solche Tendenzen wird hier davon ausgegangen, dass es gerade wichtig wäre, den Zusammenhang von Gleichheit und Freiheit bzw. von Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit in den Blick - und in der Forschung: genauer unter die Lupe - zu nehmen.

Kapitel III

Gerechtigkeit – Schlaglichter auf die Theorie- und Forschungslandschaft

Es kann auf begrenztem Raum selbstverständlich nicht darum gehen, der Diskussion über Gerechtigkeit auch nur annähernd gerecht zu werden. Das weite Feld der Gerechtigkeitstheorien und der Gerechtigkeitsforschung wird hier nur ganz schlaglichtartig angeleuchtet, um wichtige Anknüpfungspunkte für unser besonderes Thema „Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit“ wenigstens zu benennen und zu verorten. Dieses Feld kann grob in normativ-theoretische Zugänge, die das „Sollen“ in den Mittelpunkt stellen und von da auf das gesellschaftliche Sein reflektieren, und empirische Zugänge unterteilt werden. Erstere dominieren die philosophische und gesellschaftstheoretische Perspektive auf das Thema Gerechtigkeit (1.). Hauptsächlich um die empirische Aufklärung dieses Themas bemühen sich verschiedene sozialwissenschaftliche Strömungen, die sich dabei unterschiedlicher Konzepte und methodischer Herangehensweisen bedienen (2.).

1. Zwischen Sollen und Sein: Philosophische und gesellschaftstheoretische Diskussionslinien

Die normative politisch-philosophische Gerechtigkeitsdiskussion hat eine lange und ehrwürdige Tradition.³ Die zeitgenössischen philosophischen Positionen, die sich in dieser Tradition verankert sehen oder kritisch von ihr absetzen, reichen von „sozialliberalen“ (z.B. John Rawls) über „kommunitaristische“ (z.B. Michael Walzer), „aktivierende“ (Amartya Sen), „feministische“ (z.B. Carol Giligan, Iris Marion Young oder Nancy Fraser) bis hin zu „neoliberalen“ Ansätzen (Friedrich Hayek). An Einführungs- und Überblicksliteratur zu diesen Theorien der Gerechtigkeit besteht zum Glück kein Mangel (exemplarisch: Ebert 2010; Gosepath 2008; Höffe 2001; Kersting 2000; Ladwig 2011). Hier wird zwar auch vielfach auf Gerechtigkeitsaspekte des Wirtschafts- und Erwerbssystems eingegangen, aber eine systematische Akzentsetzung auf Erwerbsarbeit und eine entsprechende Problembündelung fehlt. Es sollen hier nur einige Positionen und Diskussionslinien zumindest kurz angerissen werden, die für unser Spezialthema Relevanz besitzen und in den Debatten immer wieder „aufgerufen“ werden.

Zu beginnen ist hier mit dem Ansatz von Rawls, denn: „Spätestens mit dem Erscheinen von John Rawls' Theorie der Gerechtigkeit (1971) wird Gerechtigkeit wieder der normative Grundbegriff der politischen Philosophie“ (Gosepath 2008, S. 395). Diese Theorie hat die Diskussion der letzten Jahrzehnte maßgeblich geprägt. Rawls entwirft eine egal-

³ Zur Ideengeschichte der Gerechtigkeit siehe z.B. Horn/Scarano 2002 und Loos/Schreiber 1984.

täre Konzeption von sozialer Gerechtigkeit, wobei die Gleichheitsforderungen aber stets durch die absolut vorrangigen Freiheitsrechte begrenzt bleiben. Grundgedanke ist, dass Gerechtigkeit als faire Kooperation zwischen Freien und Gleichen zu fassen sei. Er wird durch Rückgriff auf die Figur eines fiktiven Gesellschaftsvertrags entwickelt. Unter diesen Bedingungen ergeben sich zwei zentrale Anforderungen an soziale Gerechtigkeit (vgl. Ebert 2010, S. 221ff.): Erstens gilt das „Freiheitsprinzip“, d.h. die persönlichen Freiheitsrechte (Grund- und Menschenrechte) sind unbedingt zu respektieren und haben Vorrang vor Gleichheitsforderungen. Zweitens muss aber grundsätzlich ökonomische und soziale Gleichheit herrschen; Ungleichheit ist begründungspflichtig und allein unter zwei Bedingungen zulässig: alle Ämter und Positionen sind allen zugänglich (im Sinne realer Chancengleichheit) und die ungleiche Güterverteilung wirkt sich derart als vorteilhaft für die relativ am schlechtesten Gestellten aus, dass sie besser gestellt sind als sie es bei Gleichverteilung wären („Differenzprinzip“).

Die Diskussion über jeden Einzelaspekt dieser Theorie füllt Bände. Wenn man sie in der Perspektive von Erwerbsarbeitsverhältnissen (bzw. Erwerbsarbeit unter Rawls' Gerechtigkeitsgesichtspunkten) betrachtet, ergeben sich einige interessante Punkte. So hat Hsieh (2008) ausgehend von dieser liberalen Gerechtigkeitskonzeption danach gefragt, welche Gerechtigkeitsforderungen sich aus ihr für die Organisation der Wirtschaft und der Produktion ergeben. Ermitteln lässt sich daraus ein nicht unerheblicher Reformbedarf auf drei Ebenen: des individuellen Beschäftigten, des Unternehmens und der Gesamtgesellschaft. Auf der individuellen Ebene lässt sich die Forderung nach „sinnvoller Arbeit“ ableiten, die mit dem Anspruch auf Selbstverwirklichung begründet werden kann. Rawls selbst hat explizit „sinnvolle Arbeit“ als Voraussetzung für die Verwirklichung von Autonomie gefordert.

Auf der Ebene der Erwerbsorganisationen ergeben sich ebenfalls weitgehende Forderungen. Dadurch, dass die Entscheidungsrechte über das Handeln von Beschäftigten beim Beschäftiger bzw. bei der Unternehmensleitung liegen, sind Gerechtigkeitsansprüche der Beschäftigten in vielfältiger Weise tangiert. Auf Basis der Rawls'schen Konzeption lassen sich verschiedene Argumente zur Reform oder gar Überwindung des Beschäftigungsverhältnisses durch Eingriffe in Eigentum oder Miteigentum (Pensionsfonds, Genossenschaft etc.), direkte oder indirekte Partizipation (Mitbestimmung, Selbstverwaltung) entwickeln. Allein auf der gesellschaftlichen Ebene, auf der es etwa um die kollektive Kontrolle der Produktion und Produktionsmittel ginge, bleibt die Debatte relativ stumm. Das kann aber – laut Hsieh – als Befund für die philosophische Gerechtigkeitsdebatte generell gelten.

Der Kommunitarismus ist diejenige sozialphilosophische Richtung, die den liberalen Individualismus wegen solcher gesellschaftlichen Ausblendungen am schärfsten kritisiert, und zwar sowohl dessen egalitäre oder „sozialliberale“ Variante (Rawls) als auch seine „libertäre“ (z.B. Robert Nozick), auf die hier nicht eingegangen werden soll. Dem Kommunitarismus geht es um Gerechtigkeit unter der Perspektive konkreter gesellschaftlicher Verhältnisse, sozusagen um eine soziale Einbettung von Gerechtigkeit. Er

zieht damit das grundlegende Prinzip des normativen Individualismus in Zweifel, nämlich dass die gesellschaftlichen Normen aus den Freiheitsrechten der Individuen abgeleitet werden können (vgl. Ebert 2010). Stattdessen wird davon ausgegangen, dass soziale Normen ihren Ursprung und ihren Rechtfertigungsgrund in sozialen Zusammenhängen und konkreten, historisch gewachsenen Gemeinschaften haben. Bezugspunkte sind nicht universelle Prinzipien mit zeitloser, kulturübergreifender Gültigkeit, sondern historisch-spezifische Gemeinschaftswerte. Darauf bezogen ergibt sich ein „gemeinwohl-orientiertes“ Gerechtigkeitsverständnis, das den Zusammenhang und Bestandserhalt des Gemeinwesens in den Vordergrund rückt.

Michael Walzer etwa vertritt eine egalitäre Variante des Kommunitarismus und plädiert für „komplexe Gleichheit“, die den Unterschieden der Güter in den verschiedenen „Sphären der Gerechtigkeit“ Rechnung trägt. Ungleichheit in der Verteilung von Einkommen und Vermögen kann demnach toleriert werden, solange sichergestellt ist, dass diese nicht in politische Macht umgesetzt werden können.

Ebenfalls auf die gesellschaftliche Einbettung von Gerechtigkeit zielt Amartya Sen. In der Debatte um die Gerechtigkeitstheorie von Rawls vertritt er die Auffassung, dass es nicht vorrangig um die Verteilung von Gütern gehe, sondern um Verwirklichungschancen der Individuen. Als Verwirklichungschancen bezeichnet Sen (2010, S. 258ff.) die individuelle Befähigung zur Teilhabe und entsprechende Handlungsspielräume. Befähigungen können Nahrungsmittel, Lesen oder das Wahlrecht sein, und dafür sind jeweils Zugangsrechte nötig. Nur wer entsprechende effektive Freiheiten (als Zugangsrechte bzw. Verwirklichungschancen) hat, kann seine Befähigungen nutzen und Entscheidungen treffen (Lehweß-Litzmann 2012). An Sen knüpft die Debatte um „Teilhabe“ an – ein zentrales Thema und ein Konzept, das politische Interessen an „Einschluss“ und wissenschaftliche Interessen an der Aufhellung der Ursachen und Strukturen fortbestehender sozialer Ungleichheit verbindet. Das Konzept der „Teilhabe- und Verwirklichungschancen“, das heißt der Möglichkeiten oder umfassenden Fähigkeiten („capabilities“) von Menschen, ein Leben führen zu können, für das sie sich mit guten Gründen entscheiden konnten, bildet den normativen Bezugspunkt der Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung (Bundesregierung 2008, S. 1f.; zum Teilhabebegriff: Bartelheimer 2007).

Betrachten wir die Frage der Gerechtigkeit – auf der weiteren Suche nach gesellschaftlicher Einbettung – nun noch kurz unter der Perspektive der Geschlechterverhältnisse, dann geraten sogleich einige vermeintliche Selbstverständlichkeiten der Gerechtigkeitsdebatte ins Zwielflicht. Das betrifft z.B. die Unterscheidung zwischen „öffentlich“ und „privat“, kann sich aber, wie ausgehend von den Arbeiten Giligans, zu einer feministischen Generalkritik am androzentrischen Gerechtigkeitsbegriff, dem eine Ethik der Fürsorge gegenübergestellt wird, steigern. Auch der Feminismus stellt die vorherrschende individualistische und liberale Theorie der Gerechtigkeit à la Rawls also in Frage, allerdings aus zum Teil anderen Gründen. Kritisiert werden vor allem die systematisch erzeugten blinden Flecken in diesen Theorien, die zur Exklusion und Diskriminierung

von Frauen führen (bzw. diese verdecken). Deshalb werden eine Politik der Anerkennung des weiblichen „Eigenwerts“, die im Extremfall die völlige Ablehnung von „Gerechtigkeit“ – als männlicher Wert – einschließen kann, bzw. radikale Erweiterungen des Gerechtigkeitsbegriffes eingeklagt (z.B. Fraser/Honneth 2003; Rössler 1995; Lettow 2006).

Das alles sind, kursorisch benannt, Positionen in der zeitgenössischen philosophisch-normativen Diskussion, die auf unterschiedliche Weise den Traditionsfaden der philosophischen Gerechtigkeitsdebatte aufnehmen. Den soziologischen Klassikern blieb demgegenüber die Gerechtigkeitsproblematik, nicht zuletzt aufgrund ihres als Abgrenzungsmerkmal gegenüber der Philosophie hervorgekehrten Wissenschaftsanspruchs, aber auch aus sachlichen Gründen, insgesamt eher suspekt. In der von Weber begründeten soziologischen Tradition ging man davon aus, dass aufgrund der Komplexität moderner Gesellschaften die Suche nach der Gerechtigkeit sinnlos geworden sei. „Die Entstehung verschiedener Wertsphären und Lebensordnungen ziehen einen Wertepluralismus und -antagonismus nach sich, den kein übergreifender Standard mehr ‚versöhnen‘ kann. Da jeder Lebensbereich einer Eigenlogik und einem je spezifischen Standard unterliegt, sind Gerechtigkeitsfragen nicht mehr eindeutig entscheidbar.“ (Müller/Wegener 1995, S. 13) Das legte das Gebot der strikten Trennung von Sollen und Sein, von Wert- und Tatsachenurteilen nah und führte zu einem „Unmöglichkeitstheorem“ im Hinblick auf Gerechtigkeit (Müller 1995, S. 139ff.). In der Marx’schen Theorietradition kann hingegen sogar von einem „Unerwünschtheitstheorem“ gesprochen werden (ebd., S. 137): Frage und Forderung nach Gerechtigkeit blieben hier mehr oder weniger dezidiert unerwünscht bzw. wurden der Ideologieproblematik zugeschlagen. Allerdings kommt bei genauerem Zusehen auch Marx nicht nur nicht ohne normative Bezugsgrößen aus, sondern blieb, was wesentliche Aspekte seiner Ökonomiekritik angeht, in der – vor allem aristotelischen – Gerechtigkeitstradition tief verwurzelt (vgl. Lohmann 1983; Geras 1985; Castoriadis 2013; Forst 2013). Allein Durkheim, der vom neuzeitlichen Individualismus als „Moral der Gerechtigkeit“ sprach, befasste sich (etwa in seinen Vorlesungen zur Physik der Sitten und des Rechts) intensiv mit Moral- und Gerechtigkeitsfragen – durchaus in einer Weise, die im Kommunitarismus, etwa bei Walzer, wiederauflebt (Müller 1995). Seine Position wurde aber hierzulande nicht aufgegriffen.

In neuerer Zeit finden sich indes prominente gesellschaftstheoretische Thematisierungen der Gerechtigkeitsthematik. Diese aktuellen Versuche, Gerechtigkeitstheorien für die gesellschaftstheoretische Gegenwartsdiagnose fruchtbar zu machen, sehen sich selbst in der Marx’schen Theorietradition bzw. der Tradition der kritischen Theorie. Das Habermas’sche Stichwort von den Legitimationsproblemen fiel bereits (Habermas 1973). Zu beobachten ist zum einen in den letzten Jahren das Wiederaufgreifen dieser Thematik der „Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus“ unter den neuen Bedingungen von Neoliberalismus und vor dem Hintergrund der Weltwirtschafts- und Finanzkrise der letzten Jahre (Nachtwey 2010; Nullmeier 2010; Schäfer 2009). Zum anderen tritt ein prominenter gesellschaftstheoretischer Entwurf wie der von Axel Honneth mit dem Anspruch auf, Gerechtigkeitstheorie als Gesellschaftsanalyse zu betreiben

und betrachtet dabei explizit das Erwerbssystem als ein wichtiges Feld solcher Analyse (Honneth 2011).

Honneth versucht, Gerechtigkeitsfragen anerkennungstheoretisch zu reformulieren und den Begriff der Anerkennung als den übergreifenden Moralbegriff zu fassen. Ähnlich wie der Kommunitarismus geht er davon aus, dass historisch gewachsene Praktiken und Institutionen als normativer Horizont die Voraussetzung dafür sind, dass die Gerechtigkeitsfrage sinnvoll gestellt werden kann. Hier liegt die Verbindung zur Anerkennungsfrage. Honneth konzipiert die moderne Gesellschaft als Anerkennungsordnung und unterscheidet zwischen drei Anerkennungssphären: Anerkennung wird in Form von Liebe, Recht und sozialer Wertschätzung ausgedrückt und zugesprochen – oder in Form von Misshandlung, Entrechtung und Missachtung verweigert und verletzt. Ungerechtigkeit wird empfunden, wenn Anerkennung ausbleibt. Eine solche anerkennungstheoretisch reformulierte Gerechtigkeitstheorie formuliert Gerechtigkeitsprinzipien, die dem Geltend machen der unterschiedlichen Formen von Anerkennung bzw. der Absicherung der unterschiedlichen Anerkennungssphären dienen. Damit verschiebt sich der Gegenstandsbereich der Gerechtigkeitstheorie auch hier weg von der Idealkonstruktion einer fairen Verteilung von Grundgütern hin zur sozialen Einbettung: hier zu den Strukturen und der Qualität der gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse. In dieser Perspektive erweist sich vor allem die Entgrenzung der Erwerbsarbeit als gravierendes Gerechtigkeitsproblem, da sie die Tendenz zur Gefährdung von Ansprüchen auf Anerkennung befördere (ebd., S. 276).

Was bereits bei dieser kurzen tour d'horizon auffällt, ist, dass die normativen Gerechtigkeitstheorien den modernen Kapitalismus und unsere Gegenwartsgesellschaft so gut wie ausschließlich – und meist überaus abstrakt – als reines „Marktsystem“ verstehen und in den Blick nehmen. Entsprechend werden für die Erwerbsarbeits-sphäre, wenn diese überhaupt eigens thematisiert wird, die Gerechtigkeitsprobleme und -konflikte vor allem an der „Vermarktlichung“ sozialer Verhältnisse festgemacht. Das ist verständlich, da der „Marktdiskurs“ gesellschaftlich im Vordergrund steht. Das ist aber ein unzureichender, weil einseitiger Blickwinkel: Erwerbsarbeit ist nicht nur ein (Arbeits-)Marktphänomen. Sie ist nicht nur in Beschäftigungs-, sondern auch in Arbeitssysteme eingebunden, d.h. sie ist in Erwerbsorganisationen eingebettet, deren Strukturen und Folgen ebenfalls Gerechtigkeitsfragen aufwerfen.

Und was ebenfalls auffällt: In wichtigen heutigen Gerechtigkeitstheorien wird vor allem auf „rationale“ Politikergebnisse als Legitimationsgrundlage verwiesen, d.h. auf Output-Legitimation im Horizont einer bisweilen recht eng gefassten Verteilungsgerechtigkeit. Relevant scheint vor allem, „was hinten rauskommt“ und wie gerecht das verteilt wird. Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse hingegen, bei denen es um den „Input“ geht – im Sinne des Was und Wie, der Festlegung von Zielen und zu ihnen führenden Wegen – bleiben ausgeklammert. Das hat kaum mehr etwas mit dem traditionellen Verständnis von Demokratie zu tun und hat potenziell sehr bedenkliche Konsequenzen. Denn den Kern des bisherigen Demokratieverständnisses bildete gerade „die Input-Legitimation,

d.h. die Identität von Autoren und Adressaten der Gesetzgebung. Die Umstellung des Demokratiebegriffs auf die Output-Legitimation eröffnet die Möglichkeit, im Namen der Demokratie gegebenenfalls funktionale Äquivalente zum partizipativen Legitimationsmodus zu vertreten und damit Staatsformen, die aus traditioneller Sicht als diktatorisch, aristokratisch oder technokratisch bezeichnet wurden, zu den Demokratien zu rechnen.“ (Buchstein 2011, S. 57)

2. Das Sein des Sollens: Empirische Gerechtigkeitsforschung

Die Frage nach der Gerechtigkeit ist immer eine doppelte. Sie lautet: Wie soll die soziale Welt beschaffen sein bzw. eingerichtet werden (damit sie gerecht ist)? Und: Wie ist sie tatsächlich eingerichtet bzw. (als) wie (gerecht) nehmen wir sie wahr? Es ist ein Streitpunkt, ob die normativen Theorien – um die es bisher ging – notwendigerweise die empirische Seite der Frage doch irgendwie einbeziehen müssen. Der „neue Rawls“ nach der Theorie der Gerechtigkeit kann in dieser Weise interpretiert werden (Wegener 1995) und der Honneth'sche Versuch weist ebenfalls in diese Richtung.

Die dezidiert empirische Gerechtigkeitsforschung konzentriert sich jedenfalls auf die zweite Frage, d.h. auf die Beschreibung und Erklärung von Gerechtigkeitswahrnehmungen und Gerechtigkeitsrealitäten. Sie richtet ihr Augenmerk entweder auf das Bewusstsein oder die Wahrnehmung von Gerechtigkeit (2.1), auf die verwirklichten, d.h. institutionalisierten Formen von Gerechtigkeit (2.2) oder, neuerdings verstärkt, auf die Rechtfertigungspraktiken und die Formen der Kritik in der Alltagspraxis der Leute⁴ (2.3). Alle drei Forschungsperspektiven versprechen wichtige Einsichten in unsere Frage nach den Gerechtigkeitsansprüchen an Erwerbsarbeit, sowohl in der Dimension der Verteilungsgerechtigkeit als auch der Beteiligungsgerechtigkeit.

2.1 Das Wissen der Leute über Gerechtigkeit: Einstellungen, Urteile, Ideologien

Die traditionelle Meinungsforschung, die u.a. auch Akzeptanz- und Legitimitätswerte von Institutionen oder politischen Entscheidungen misst (z.B. Allensbach 2010; Bankverband 2009; Bertelsmann-Stiftung 2010), stellt auch „Gerechtigkeitsfragen“. Sie folgt dabei einer quantitativen Forschungslogik, die eine – meist die Bevölkerung insgesamt angestrebte – repräsentative Abbildung im Grundsatz als bekannt vorausgesetzter Phänomene erlaubt. Zu denken ist hier etwa an die mittels Meinungsumfrage erhobenen Beurteilungen der Verteilungsgerechtigkeit durch die deutsche Bevölkerung (Institut für Demoskopie Allensbach 2010). Auf einer anderen Ebene liegen Untersuchungen wie die Studie „Vertrauen in Deutschland“ (Bertelsmann Stiftung 2009), die unter anderem die

4 Den Ausdruck „Leute“ ziehe ich, im Anschluss an Vobruba, Begriffen wie „Mensch“, „Subjekt“, „Volk“, „Masse“ als einen „diskurspolitisch unbelasteten und unpathetischen Begriff für die Akteure in der Gesellschaft“ (Vobruba 2009, S. 7ff.) hier vor.

relative Wertschätzung der repräsentativen und der direkten Demokratie und entsprechender Beteiligungsformen abbildet – und damit, wenn man so will, Beurteilungen von Beteiligungsgerechtigkeit bzw. Beteiligungsansprüche.

Gravierende Nachteile ergeben sich dabei bekanntermaßen, was den ungeklärten Status der Ergebnisse im Hinblick auf die tatsächliche Handlungsorientierung und Verhaltensprägung gemessener Merkmale anbelangt, sowie ihre mangelnde Tiefenschärfe in Bezug auf subjektive Relevanzstrukturen und auf einzelne konkrete Handlungsfelder. Welchen Einfluss haben sie auf das reale Handeln der Befragten – und auf welchen Handlungskontext (politische Öffentlichkeit, Arbeitsmarkt und Erwerbsorganisationen, Familie etc.)? Die Ergebnisse sind vielleicht trotzdem, wenn auch nur ein sehr grober, erster Indikator: nämlich für die Virulenz eines wachsenden Unbehagens an den Verteilungs- und Beteiligungsrealitäten des gegenwärtigen Gesellschaftssystems – dafür, dass sowohl die Legitimität des ‚Outputs‘ dieses Systems, als auch die der zugelassenen Formen des ‚Inputs‘ seiner Mitglieder für letztere zunehmend in Frage steht (Wolf 2012, S. 71f.).

Dass im Hinblick auf solche Annahmen über den Wandel der Gerechtigkeitsvorstellungen und -urteile allerdings Vorsicht geboten ist, zeigen Befunde der eigentlichen Gerechtigkeitsforschung. Ebenfalls in Abgrenzung zu normativ-theoretischen Thematisierungen hat sich seit längerem bereits, zunächst im angelsächsischen Bereich, eine empirische Gerechtigkeitsforschung etabliert (aktuell: Fetchenhauer et al. 2010, darin insbesondere Liebig 2010). Hier existiert mithin ein Forschungsstrang, der subjektive Anspruchshaltungen und Empfindungen oder auch Gefühle (z.B. Glatzer 2009) in den Vordergrund rückt. Ein größerer internationaler Forschungszusammenhang besteht hier mit dem „International Social Justice Project“ (z.B. Schrenker/Wegener 2007).

Aus diesem Zusammenhang liegen Untersuchungen zu den Veränderungen in der öffentlichen Meinung zum Verhältnis von Markt und Staat und zu gesellschaftlich akzeptierten Gehaltsnormen vor (Schrenker/Wegener 2009). Hier wird auch der Frage nachgegangen, inwiefern sich die Finanzkrise auf die normativen Vorstellungen über Gerechtigkeit in der Bevölkerung ausgewirkt hat. Unterschieden wird zwischen Prinzipiengerechtigkeit und Belohnungsgerechtigkeit (Wegener 1999). Im Hinblick auf erstere wird von zwei Verteilungsideologien ausgegangen: Individualismus und Etatismus: „Zum einen geht es dabei um das Ausmaß, in welchem dem Staat die Verantwortung und die Kompetenz für die Verteilung bestimmter Güter zugesprochen werden (Etatismus), z. B., ob der Staat einen Mindestlebensstandard garantieren muss. Zum anderen um das Ausmaß, in welchem das Individuum als selbst verantwortlich gesehen wird, bzw. die Verteilungsergebnisse des Marktes als moralisch wünschenswert betrachtet werden (Individualismus).“ (Schrenker/Wegener 2009, S. 4f.) Angenommen wird für diese Verteilungsideologien, dass sie bereits im Zuge der Normsozialisation internalisiert werden und danach weitgehend stabil bleiben. „Insbesondere für individualistische Einstellungen konnte in früheren Untersuchungen gezeigt werden, dass sie in westlichen Gesellschaften den Stellenwert einer sog. primären oder dominanten Ideologie einneh-

men, die mehrheitlich und fast konsensuell vertreten wird. Dem liegt eine grundsätzlich positive Bewertung des Leistungsprinzips zu Grunde.“ (ebd., S. 5)

Vom angelsächsischen Bereich ausstrahlend, hat sich hier schon seit längerem eine empirische Gerechtigkeitsforschung herausgebildet, die auch einen ihrer Schwerpunkte auf Gerechtigkeit im Erwerbssystem liegt. Diese Forschung über „justice in organisations“ (Colquitt u.a. 2001; Charash/Spector 2001; Liebig 1997, 2010; Struck u.a. 2006) ist direkt an der Frage, wie Entwicklungen in Arbeit und Betrieb das Gerechtigkeitsempfinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berührt bzw. verletzt, interessiert. Liebig (1997) hat eine sehr nützliche Überblicksdarstellung vorgelegt, in der er den damaligen Stand der sozialen Gerechtigkeitsforschung gut dokumentiert und einen eigenen Forschungsansatz entwickelt und erprobt. Lange auf Aspekte von Verteilungsgerechtigkeit und die „Output“-Qualitäten sozialer Prozesse (beispielsweise im Hinblick auf Einkommen, z.B. Liebig u.a. 2011) fokussiert, hat sich diese Forschungsrichtung zunehmend auch der Verfahrensgerechtigkeit zugewandt, also den „Input“-Größen und Strukturen von Entscheidungsprozessen (etwa im Hinblick auf gleiche bzw. faire Behandlung und Beteiligung: Konovik 2000; Tyler u.a. 2003).

Besonderes Augenmerk gilt in dieser Forschungsperspektive der Bedeutung sozialer Kontexte für die subjektive Beurteilung von Gerechtigkeit. Dennoch scheint ein Gutteil der Forschung entweder den Gruppeneinfluss auf Gerechtigkeitsurteile lange ignoriert oder sich auf wenige Einflussaktoren konzentriert zu haben. Mit dem „Group Value-Modell“ (Lynd/Tyler) liegt ein Konzept vor, das der Rolle der Gruppe gerecht zu werden verspricht und besonders die Verfahrensgerechtigkeit untersucht. Solche Betrachtungen des Gruppeneinflusses erhellen etwa Gründe für Unterschiede bei der Fairness- bzw. Gerechtigkeitswahrnehmung. Selten untersucht wird indes eine fundamentale Konsequenz solcher Unterschiede: der Konflikt um Gerechtigkeit (Hegtvedt 2005).

Welche Aspekte von Gerechtigkeitsansprüchen an Erwerbsarbeit durch diesen Strang der empirischen Gerechtigkeitsforschung besonders beleuchtet werden können, wird später exemplarisch erörtert (Kap. IV).

2.2 Institutionalisierte und lokale Gerechtigkeit

Noch dezidierter dem Sein der Gerechtigkeit wenden sich Forschungsansätze zu, die fast ausschließlich an der verwirklichten Gerechtigkeit interessiert sind – und nicht an den Gerechtigkeitsurteilen. Sie machen sich, gewissermaßen einem „Gerechtigkeitspositivismus“ (Becker/Hauser 2010) folgend, zur Aufgabe, das was kodifiziert ist, d.h. in den Gesetzen steht (oder allgemeiner: was institutionalisiert ist), als objektiven Gerechtigkeitsmaßstab herauszuarbeiten (bei Gesetzen handelt sich ja um die indirekte Willenskundgebung der Bürger) und daran die Frage zu richten: Entspricht das gesellschaftliche Sein dieser institutionalisierten Norm. Das kann auf gesamtgesellschaftlicher Ebene – z.B. auf sozialstaatliche Normen bezogen (Becker/Hauser 2010) – oder auf lokaler, je spezifizierter sozialer Ebene geschehen.

„Lokale Gerechtigkeit“ ist ein solcher soziologischer Forschungsansatz. Vom Empirismus der „Gerechtigkeitsurteilsforschung“ und dem Normativismus anderer Ansätze will dieser sich entfernen: „Urteile, Meinungen, Überzeugungen usw. interessieren darin nur insoweit, wie sie sich in tatsächlichen Entscheidungen niederschlagen und zu deren Rechtfertigung verwendet werden. Und an die Stelle der normativen Bewertung von Verteilungspraktiken tritt die Exploration ihrer institutionellen Genese, der in ihnen objektivierten Gerechtigkeits- und sonstigen Entscheidungskriterien, sowie der von ihnen ausgehenden Verteilungswirkungen. Soziologisch ergeben sich in allen drei Dimensionen lohnende Untersuchungsperspektiven.“ (Schmidt 1993, S. 11). Eine wichtige Aufgabe einer solchen lokalen Gerechtigkeitsforschung (zu deren internationalen Vertretern etwa auch Jon Elster gehört) ist der Nachweis, dass es sich im jeweiligen Kontext (in Konfliktfällen etwa) um Gerechtigkeitsfragen – und z.B. nicht um rein sachliche Probleme und „Sachzwänge“ – handelt. Bei der vorherrschenden Tendenz, Moralprobleme in Sachprobleme umzudeuten, kommt diesem Gesichtspunkt durchaus eine wichtige kritische Funktion zu (Schmidt 2000).

Ein Einwand gegen einen derartigen „Gerechtigkeitspositivismus“ (zumindest in seiner strengen Form) könnte sein, dass das sich möglicherweise wandelnde Gerechtigkeitsempfinden der Leute so lange keine Rolle spielt, als es sich (noch) nicht in Gesetzen niedergeschlagen hat. Eine teilweise wohl berechtigte Kritik an einer (ausschließlichen) Urteilsforschung, die die Vertreter lokaler Gerechtigkeitsforschung äußern (etwa Schmidt), tendiert möglicherweise dazu, die Subjektperspektive und die Gerechtigkeitsansprüche aus der Diskussion gänzlich auszuklammern, was fatal wäre.

2.3 Praktisches Wissen über Gerechtigkeit: Rechtfertigung und Kritik als Alltagspraxis der Leute

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen „Vielfachkrise“ ist in der Soziologie der Ruf nach „Wiederbelebung“ und „Rückkehr der Kritik“ (Dörre u.a. 2009, S. 12f.) lauter geworden. In diesem Zusammenhang ist auch Gesellschaftskritik selbst zum intensiv bearbeiteten soziologischen und philosophischen Forschungsfeld avanciert, das vermessen, kartiert und evaluiert wird (Jaeggi/ Wesche 2009; Iser 2011a; Vobruba 2009). Dabei wurde auch die Aufmerksamkeit auf zwei neuere, dezidiert auf empirische Analyse zielende Forschungslinien französischen Ursprungs gelenkt, die für das Thema „Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit“ ebenfalls besonders wichtig sind: Den Ansatz einer „Soziologie der Kritik“, der von Luc Boltanski und Mitarbeitern entwickelt wurde und an Praktiken der Rechtfertigung und der Kritik im Alltagshandeln interessiert ist (Boltanski/Chiapello 2003; Boltanski/Honneth 2009; Celikates 2009), sowie die Wiederaufnahme der Ungerechtigkeitsproblematik durch Dubet und Mitarbeiter (2008).

Die Soziologie der Kritik formuliert Annahmen darüber, wie die Leute auf Geltung wie Missachtung ihrer Gerechtigkeitserwartungen reagieren: Kritische Soziologie soll einer Soziologie der Kritik weichen (Dubet 2008, S. 47), die die Ansprüche und die kritischen

Praktiken der Individuen ins Zentrum stellt. „Die Kritikfähigkeit der Individuen reicht völlig aus; wir müssen sie nicht durch unsere eigene Kritik ersetzen und die Arbeitenden für verblendet und entfremdet erklären, wenn sie nicht unseren Erwartungen entsprechen.“ (ebd., S. 47) Die Leute können sich bei ihren Kritikpraktiken – in der Konzeption von Boltanski et al. – auf unterschiedliche normative Bezugssysteme („Rechtfertigungsordnungen“) berufen, die ihnen bestimmte Argumentations- und Kritiklogiken vorgeben (Boltanski/Thevenot 1991). Die Legitimationsordnungen funktionieren nach unterschiedlichen normativen Logiken, die je spezifische Gerechtigkeitskriterien beinhalten (z.B. „Industrielogik“, „Marktlogik“, „bürgerschaftliche Logik“, „Netz-“ bzw. „Projektlogik“).

Festzuhalten gilt, dass mit der Betonung von Rechtfertigungs- und Kritikpraktiken im Alltag ein wichtiger Akzent solcher Forschungsansätze gerade auf dem praktischen Wissen der Akteure und damit – mit Giddens zu sprechen – neben dem diskursiven zumindest auch auf dem praktischen Bewusstsein der Leute liegt: dem also, was sie implizit, durch und in ihrem Handeln an normativen Ansprüchen in Anschlag bringen und ausdrücken. Das ist eine Dimension der Thematik, die im Normalfall bei der auf diskursive Meinungs- und Einstellungsmuster fokussierten Gerechtigkeitsforschung unter den Tisch fällt. Demgegenüber ist es wichtig, die ethischen und moralischen Konnotationen und Implikationen jeglichen Alltagshandelns hervorzuheben und zum eigenen Gegenstand soziologischer Analyse zu machen (vgl. Sayer 2011). In diese Richtung weisen, in der Konsequenz, auch die Ansätze zu einer „Soziologie der Kritik“.

Die Ansätze erlauben es auch, einigen weiteren bereits erwähnten Punkten Rechnung zu tragen: „Rechtfertigungen“, die alles als (technisches, ökonomisches) „Sachproblem“ oder „Sachzwang“ erscheinen lassen, werden als Bestandteil normativer Ordnungen aufgefasst und rekonstruierbar. Zugleich erscheint das Feld sozialer Praktiken – etwa auch in der Erwerbsarbeit – von vornherein und realitätsnah als Feld umkämpfter Gerechtigkeit und Rechtfertigung. Ähnlich haben Bora/Epp (2000) die Verfahrensgerechtigkeit als „contested concept“ rekonstruiert, das jeweils von unterschiedlichen „Hintergrundrationalitäten“ her benutzt und in eine „Anspruchskonkurrenz“ (Bora/Epp 2000, S. 15) treten, deren Ausgang etwa von der Ressourcenausstattung der Kontrahenten abhängt.

Insbesondere von dieser soeben skizzierten Diskussions- und Forschungsperspektive gehen neuerdings Impulse aus, die für das Thema „Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit“ überaus relevant sind. Mit der Frage nach dem „Neuen Geist des Kapitalismus“ und dem aktuellen Wandel der Rechtfertigungslogiken von Institutionen des Wirtschaftssystems sind sie sogar in den Vordergrund der gegenwärtigen sozialwissenschaftlichen und –theoretischen Debatte getreten. Im nächsten Kapitel wird darauf zurückzukommen sein.

Kapitel IV

(Un)Gerechtigkeit und Erwerbsarbeit - Perspektiven der Arbeits- und der Genderforschung

Das Problem der (Un)Gerechtigkeit von Erwerbsarbeit oder der Gerechtigkeitsvorstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich für die arbeits- und industriesoziologische Forschung in den zurückliegenden Jahrzehnten zwar noch relativ selten explizit gestellt. Es rückt aber als Konsequenz objektiver Entwicklungstendenzen, die Erwerbsarbeit heute prägen, und sich daraus ergebender Problemlagen und Streitfragen mehr und mehr in den Vordergrund. Um die (Un)Gerechtigkeit von Erwerbsarbeit freilich genauer in den Blick nehmen zu können, muss man über die oft allzu abstrakten Problembeschreibungen der normativ-theoretischen Debatte hinausgehen. Zu berücksichtigen sind vor allem die Befunde und Diagnosen zweier etablierter Forschungslinien: Die Gerechtigkeitsdebatte kann (und muss) hier an die Arbeitsforschung (1.) und an die Genderforschung (2.) anknüpfen. Darüber hinaus gibt es einige neuere - aber auch ältere - Studien und Ansätze im weiteren Bereich der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung, die die Gerechtigkeitsthematik nicht nur direkt adressieren, sondern sie dabei auch vordringlich in ihrer subjektiven Relevanz- und Anspruchsdimension zu beleuchten versuchen (3.).

1. (Un)Gerechte Arbeit: Entwicklungstrends und Problemlagen

In allen Erwerbsarbeitsgesellschaften ist es in den letzten Jahrzehnten zu folgenreichen gesellschaftlichen und politischen Neujustierungen wichtiger Koordinaten der Arbeitswelt gekommen. Durch die damit verbundenen Entwicklungstrends entstehen Problemkonstellationen und Spannungsfelder, die als gesellschaftspolitische Dauerherausforderungen permanent auch Gerechtigkeitsprobleme aufwerfen. Als Ursachen und Merkmale jenes Koordinatenwechsels können eine ganze Reihe bekannter sozio-ökonomischer Langfristtrends ausgemacht werden: der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsökonomie (Tertiarisierung), die Globalisierung ökonomischer Aktivitäten und die weltweite Neukompositionen von Wertschöpfungsketten (Globalisierung und Vernetzung), neue wohlfahrtsstaatliche Regulierungsformen (der „Re-Kommodifizierung“ und „Aktivierung“ des Arbeitskräftepotenzials) und der erwerbsdemographische Wandel (durch Feminisierung, Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung, bei wachsender Bedeutung der Migration). Diese Trends verbinden sich auf der gesellschaftlichen Meso- und Mikroebene - also je sektoren- und branchenspezifisch und in den Unternehmen und am Arbeitsplatz in unterschiedlicher Weise - mit weiteren gravierenden technischen wie organisatorischen Tendenzen und Umbrüchen, die sich aus der zunehmenden Wissensintensität und Wissensbasierung der Aktivitäten (Wissensarbeit), der Durchdringung der Tätigkeiten mit Informations- und Kommu-

nikations- sowie computerisierten Fertigungstechnologien (Informatisierung und Automatisierung), neuen Beschäftigungsstrategien und Governance-Konzepten (Flexibilisierung und Finanzialisierung) sowie neuen Formen der Arbeitsorganisation (Projektfizierung und Gruppenarbeit) ergeben.

Wie die Befunde der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung zeigen, hat die „Topologie der Arbeit“ (Hoffmann/Walwei 2002) durch das Zusammenspiel dieser vielschichtigen Trends viele neue Konturen erhalten. Die Neukonturierung verändert Erwerbsarbeit und tangiert die auf sie gerichteten Gerechtigkeitsansprüche in den unterschiedlichsten Dimensionen. Sie betrifft die Beschäftigungssysteme: die Beschäftigungsstrukturen und Beschäftigungsformen, die Erwerbsbeteiligung und die Verbindung von Arbeits- und Privatleben (1). Sie betrifft ebenso die Arbeitssysteme: die Tätigkeitsinhalte und -profile, die Handlungszwänge und -spielräume, die Kooperations- und Kommunikationsanforderungen sowie die Qualifikationsnachfrage oder die Belastungen, mit denen sich Erwerbstätige im Betrieb und am Arbeitsplatz konfrontiert sehen (2). Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass die Leitbilder für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung und damit die normativen Maßstäbe und Bewertungskriterien für Erwerbsarbeit und Leistung einem Wandel unterliegen. Neue Legitimationsmuster haben sich herausgebildet - und damit wird schließlich eine Ebene angesprochen, auf der sich Gerechtigkeitsfragen ganz explizit stellen (3). Alle angesprochenen Dimensionen sind für die Frage, welche Gerechtigkeitsansprüche heute formuliert, welche verletzt werden bzw. sich realisieren lassen, von zentraler Bedeutung.

(1) Evident ist, dass sich die allgemeinen ökonomischen Rahmenbedingungen im **Beschäftigungssystem** für Erwerbsarbeit gravierend verändert und für Erwerbstätige nicht selten verschlechtert haben: durch die lang anhaltende Beschäftigungskrise, die Flexibilisierung von Beschäftigung und ihre „Prekarisierung“ (Kronauer/Linne 2005). Dadurch entsteht vor allem mehr Unsicherheit für die Erwerbstätigen - nicht nur durch den direkten Arbeitsmarktkontext, durch (drohende) Arbeitslosigkeit und verletzlichere Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch durch die immer schwieriger werdende Balance der Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Privatsphäre (Jurczyk u.a. 2009).

Zentrale Trends, die die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse rahmen und prägen, sind mit Stichworten wie Finanzialisierung - im Sinne ihrer Ausrichtung auf Vorgaben der Finanzmärkte (Kädtler 2010; Kädtler/Sperling 2008) – sowie „Re-Kommodifizierung“ - im Sinne der Betonung des am Arbeitsmarkt zu behauptenden „Warencharakters“ von Arbeitskraft - sowie die Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes markiert. Vor allem die Umbrüche bei den Beschäftigungsverhältnissen, die sich im Kontext einer Neudefinition des Wohlfahrtsstaats und seiner Leistungen (vom Schutz zur Aktivierung der Arbeitskräfte) und den damit einhergehenden sozial- und arbeitsmarktpolitische Deregulierungen und „Entsicherungen“ abspielen, beherrschen die Debatte.

Im Ergebnis dieser Trends erweisen sich „Normalarbeitsverhältnisse“ zwar noch immer als die mit Abstand häufigste Beschäftigungsform, allerdings bei deutlich sinkendem Anteil an der Gesamtbeschäftigung - zugunsten „atypischer“ Beschäftigungsformen

wie Teilzeitjobs, befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder Leiharbeit. Das bedeutet, dass einerseits für einen zwar schrumpfenden, aber immer noch mehrheitlichen Teil der Erwerbsbevölkerung Erwerbsbeteiligung auch heute noch in einer Zone relativ stabiler Beschäftigung stattfindet, während daneben eine Zone unsicherer Erwerbsbeteiligung mit niedrigen Einkommen, häufigen Beschäftigungswechseln und Arbeitsförderungsmaßnahmen entstanden ist (Alda 2005). Stabilität und Unsicherheit scheinen sich zunehmend wechselseitig zu bedingen: „Gerade der Anstieg der vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsverhältnisse für die einen hilft die betriebsinternen Arbeitsmärkte der anderen stabilisieren, trägt also zur Beschäftigungssicherheit der so genannten Stamm- und Kernbelegschaft und zu geringerer Fluktuation der Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen bei“ (Baethge/Bartelheimer 2005, S. 14f.). Die „Re-Kommodifizierung“ und teilweise auch die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse führt also zu gravierenden, gesellschaftspolitisch - vor allem in der Dimension der Verteilungsgerechtigkeit - äußerst bedenklichen Tendenzen der Ungleichheit und Spaltung, die alle weiteren Umbrüche von Erwerbsarbeit gleichsam überschatten (Bosch u.a. 2007).

Beschäftigungssysteme verändern aber auch aus anderen Gründen ihr Gesicht. Der Schwerpunkt der Nachfrage nach unterschiedlichen Formen von Erwerbsarbeit verlagert sich. So ist die Tertiarisierung seit langem ein anhaltender Globaltrend, der alle Wirtschafts- und Arbeitsbereiche betrifft. Er hat massive quantitative Verschiebungen der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsstruktur und des Beschäftigungssystems zur Folge, die Gewicht und Bedeutung der statistisch dem Dienstleistungssektor zugeordneten Erwerbsarbeitsformen anwachsen lassen. Der Handel (als wichtigstes Segment distributiver Dienstleistungen) und das Gesundheits- und Sozialwesen (als - neben dem Bildungsbereich - wichtigstes Segment sozialer Dienstleistungen) sind die Bereiche mit den meisten Beschäftigten des Dienstleistungssektors. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten aufgrund hoher Anteile von Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur Industrie kürzer sind und zunehmend befristete Beschäftigungsverhältnisse das Bild bestimmen. Die Personalstrukturen sind in diesen Bereichen durch ein deutliches Übergewicht weiblicher Arbeitskräfte geprägt.

Ein wichtiger Aspekt der Nachfrageverschiebung ist der Trend zur „interaktiven Arbeit“ (Dunkel/Wehrich 2010): Am augenscheinlichsten im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen, aber als Tertiarisierungsfolge gerade auch quer zu den beschäftigungsstatistischen Differenzierungen, tritt der „interaktive“ Charakterzug von Erwerbsarbeit zunehmend in den Vordergrund. Die Interaktion kann dabei ganz unterschiedliche Formen annehmen, etwa die der Interaktion mit dem Kunden im Warenaustausch, mit dem Klienten im Beratungs- oder Betreuungsgeschäft oder mit dem Patienten im Gesundheits- und Pflegewesen. Interaktionsarbeit findet sich am stärksten ausgeprägt in allen personenbezogenen sozialen Dienstleistungen, weiter in allen Beratungs- und Kommunikationsdienstleistungen von Banken und Versicherungen bis zur Arbeitsverwaltung und zu Call-Centern (Baethge 2011).

Daneben tragen der Trend zur Wissensökonomie und die weiter zunehmende Informatisierung aller Wertschöpfungsprozesse ebenfalls zu sektorenübergreifenden Nachfrageverschiebungen bei. Ob in wissensintensiven Dienstleistungsfeldern wie Finanzdiensten, Medien und Beratung oder in industrieller Forschung und Entwicklung, Biotech- oder IT- und Software-Unternehmen: sie haben einen weit reichenden Bedeutungswandel ganzer Beschäftigungs- und Berufsfelder in Richtung „Wissensarbeit“ zur Folge. In Zusammenspiel mit weiteren Prozessen der „internen Tertiarisierung“ in der Industrie führt die Tendenz zur wachsenden Wissensintensität und dem Wandel zur Wissensökonomie auch dazu, dass die immer schon fragwürdige Sektorenunterscheidung „Industrie“ versus „Dienstleistung“ mittlerweile vollends ihren Aussagewert verloren hat (Castells 2001, S. 234ff.; Pierenkemper 2010, S. 348f.).

Das bedeutet freilich gerade nicht, dass nun alle Beschäftigungs- und Tätigkeitsformen gleichsam in einen Sog von modernisierter Arbeitsorganisation und Wissensintensivierung geraten würden. Es existieren weiterhin Bereiche, in denen „Einfacharbeit“ nicht nur eingesetzt wird, sondern dominiert. Immerhin war nach den Kriterien des IAB-Betriebspanels 2007 noch fast ein Viertel der Industriebeschäftigten mit einfachen Tätigkeiten („Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern“) betraut. In den Dienstleistungsbranchen waren es rund 20 % (Abel u.a. 2009, S. 14). Als Folge wachsender Konkurrenz und des grenzüberschreitenden Neuarrangements von Wertschöpfungsketten geraten solche Bereiche von „Einfacharbeit“ indes immer mehr unter Druck. Tendenziell können sich in Deutschland in wichtigen Branchen zunehmend nur noch Fertigungen (Beschäftigungen) halten, bei denen sowohl das geforderte Qualifikationsprofil abgedeckt werden kann als auch durch neue Arbeitseinsatzkonzepte ein weltweit konkurrenzfähiges, d.h. intern zumeist erhöhtes leistungspolitisches Niveau durchsetzbar ist (Voskamp/Wittke 2008, 2011). Damit treten vernetzte und „verteilte“ Arbeitsformen (Meil/Heidling 2006) in den Vordergrund, und zugleich tritt Arbeitsintensivierung an der Grenze der Leistungs- und Durchsetzungsfähigkeit immer häufiger in Erscheinung.

Ein weiterer für die Entwicklung der Nachfrage nach Erwerbsarbeit wichtiger Aspekt tritt schließlich zutage, wenn man nicht mehr nur auf die Inputseite gesellschaftlicher Arbeit, sondern auf deren Outputseite blickt: den Konsum und den Endverbrauch von Gütern und Dienstleistungen. Denn dann wird ein Trend zur „Selbstbedienung“ bzw. „Selbstdienstleistung“ und Ausweitung der Haushaltsproduktion erkennbar, der überkommene Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und privaten Aktivitäten in Frage stellt (Pierenkemper 2010, S. 369f.). Diese von dem Sozialhistoriker Jan de Vries „Second Industrious Revolution“ genannte Entwicklung wird unternehmensseitig gefördert und genutzt: indem Kunden in vielerlei Hinsicht zu „Prosumern“ (Hanekop u.a. 2001) bzw. „arbeitenden Kunden“ (Voß/Rieder 2005) werden, d.h. zu unbezahlten Mitarbeitern bei der Produktion gewerblicher Güter und Dienstleistungen.

(2) Erwerbsorganisationen als **Arbeitssysteme** erleben parallel dazu ebenfalls vielfältige Neukonturierungen. Beginnen wir mit den arbeitsseitigen Implikationen des be-

reits notierten Bedeutungsgewinns „interaktiver Arbeit“. Sie umfasst Tätigkeiten, die unmittelbar bedürfnisbezogen auf ein konkretes Gegenüber gerichtet sind, dessen Wille die Richtschnur für das Arbeitshandeln abgibt (bzw. abgeben sollte), selbst wenn der Wille oder das Bedürfnis nicht in präzisen Anweisungen artikuliert werden können. Das Bedürfnis des Gegenüber – handele es sich um einen Kunden, Klienten oder Patienten – zu präzisieren und gemeinsam Wege zu seiner Befriedigung zu erarbeiten, macht den Kern der Tätigkeiten aus. Das Gegenüber ist nicht nur Adressat, sondern Mitproduzent der Tätigkeit; hierin liegt ein fundamentaler Unterschied zur klassischen technikbezogenen bzw. technisierten Industriearbeit. Die Interaktivität verlangt den Arbeitenden immer wieder Interpretationsleistungen für Personen und Situationen ab, die ein hohes Maß an sozialen und Wissenskompetenzen voraussetzen (Baethge 2011; Dunkel/Weihrich 2010).

Mit diesem Typ von Arbeit sind neue Leistungsanforderungen, neue – vornehmlich psychische – Belastungen sowie fachliche und kommunikative Kompetenzen verbunden. Er setzt der Standardisierung der Arbeit Grenzen, obwohl diese in vielen Tätigkeitsfeldern aus ökonomischen Gründen immer wieder versucht wird. So wird das im Merkmal der „Interaktivität“ aufscheinende Grundproblem begrenzter Rationalisierbarkeit von Dienstleistungstätigkeiten als Problem einer „Kostenkrankheit“ reformuliert. Dafür wird in der öffentlichen Debatte mit dem Ruf nach stärkerer Lohndifferenzierung (begründet mit der Annahme, dass niedrigere Löhne für die entsprechenden Tätigkeiten die Nachfrage nach denselben ankurbeln) eine für die in der Dienstleistungsbranche Beschäftigten fatale Lösung angeboten; befinden diese sich doch, besonders befristet beschäftigte Frauen in Halbtags- oder Minijobs, in einer Zone der Gefährdung bzw. des Abrutschens in eine prekäre Reproduktionssituation.

Auch die arbeitsseitigen Konsequenzen des Trends zur „Wissensintensivierung“ der Prozesse sind ambivalent. Seit Längerem wird zur Kennzeichnung und Bündelung solcher Veränderungstendenzen mit dem Begriff der „Wissensarbeit“ operiert: Wissen selbst, in seinen unterschiedlichen, zunehmend komplexen Formen, wird bei ihr zum ersten Arbeitsgegenstand und -produkt (z.B. Pyöriä 2005; Wilkesmann 2005). Wie die Erfahrungen der letzten beiden Jahrzehnte zeigen, ist indes auch Wissensarbeit keineswegs automatisch „gute Arbeit“, auch sie unterliegt starken Tendenzen der Ökonomisierung und Standardisierung. So sah sich zu Beginn der letzten Dekade die vermeintliche Wissensarbeiter-Avantgarde einer „New Economy“ von IT- und Medienbeschäftigten in zunächst ausgesprochen partizipativen, individualisierten und hochqualifizierten Arbeitsstrukturen mit der allmählichen Entzauberung und zunehmenden Rationalisierung ihrer Arbeit in normalisierten Betriebsstrukturen konfrontiert (Abel/ Pries 2005; Boes/Trinks 2006; Mayer-Ahuja/Wolf 2005).

Solche, die Tätigkeiten in ihrem Kern neu definierenden, Entwicklungen (interaktive Arbeit, Wissensarbeit) gehen nun mit dem Trend der Verbreitung „posttayloristischer“ Formen der Arbeitsorganisation einher. Gemeint sind damit vor allem die „neuen Produktionskonzepte“ mit stärkerer Integration von Planung und Ausführung sowie die

Einführung von Gruppen-, Team- und Projektarbeit. Hier zeigte sich, dass solche Organisationsformen in ihren Arbeitsfolgen generell ambivalenter bleiben als ursprünglich erhofft und dass bei aller Ähnlichkeit der Stoßrichtung ihre Ausprägungen und Auswirkungen stark variieren können. Je nach Gewichtung der Rationalisierungs- oder Partizipationszielsetzungen finden sich mehr oder weniger „strukturkonservative“ bzw. „strukturinnovative“ Konzepte (Kuhlmann u.a. 2004; Schumann u.a. 2006). Nicht selten folgten dem Bruch mit tayloristischen Konzepten restriktiver Produktionsarbeit bald auch wieder Tendenzen ihrer „Retaylorisierung“ im Rahmen verschärfter betrieblicher Steuerung und Kontrolle im Zeichen von Shareholder-Value-Orientierung und der internen „Vermarktlichung“ von Arbeitsorganisationen.

Generell gilt: Die Verbreitung neuer Formen der Arbeit und der Arbeitsorganisation geschieht keineswegs im „Selbstlauf“, löst keineswegs alle alten und schafft auch zusätzliche neue Probleme einer gerechten und nachhaltigen Arbeitsgestaltung. Zugleich existieren weiterhin Bereiche, in denen „Einfacharbeit“ und taylorisierte Strukturen dominieren und die „abgehängt“ zu werden drohen (s.o.; Kurz 1999). Wie die Arbeitsforschung zeigt, steht bei all diesen Entwicklungen nicht nur die Verteilungsgerechtigkeit, sondern – gerade bei Arbeitsorganisation und Hierarchie – auch immer wieder die Beteiligungs- und Verfahrensgerechtigkeit auf dem Prüfstand.

(3) Der Wandel der Leitbilder und Legitimationsmuster von Erwerbsarbeit ist inzwischen vielfach angeklungen. Er drückt sich in vielen veränderten Aspekten der Gestaltung der Beschäftigungs- und Arbeitssysteme aus. Bisher konnte man für das „deutsche Modell“ der Erwerbsarbeitsgesellschaft zwar nicht von einer Alleinherrschaft, wohl aber der Vorherrschaft und besonderen Prägekraft des Leitwerts der „Sozialpartnerschaft“ ausgehen: einer Mischung aus liberal-pluralistischen, zentralistisch-repräsentativen und insbesondere auch produktivistisch-industriellen Orientierungen. Die „sozialpartnerschaftlichen“ Leitbilder stellten Sozialintegration (statt offenen Konflikt), Repräsentation (statt direkte Partizipation) und Outputorientierung bei den Gerechtigkeitskriterien in den Vordergrund (Tullius/Wolf 2012).

Diese Vorherrschaft steht in Frage. Die Diagnose vom Ende der Dominanz solcher Leitwerte und eines epochalen Leitbildwandels steht im Zentrum der Studie über den „neuen Geist des Kapitalismus“ von Boltanski und Chiapello (2003). Während den kapitalistischen Geist in seiner Frühgeschichte ein Kompromiss zwischen familienweltlicher und marktwirtschaftlicher Logik gekennzeichnet habe, hätten in der zurückliegenden Phase vor allem „industrielle“, aber auch „bürgerschaftliche“ Züge im Vordergrund gestanden. Der neue Geist des Kapitalismus nun ist durch den Aufstieg der Ordnungsvorstellungen einer Projekt- und Netzwelt charakterisiert: durch die Umstellung auf eine anti-hierarchische, auf Autonomie und Kreativität ausgerichtete Integrations- und Entscheidungslogik und von Output- auf direkt-partizipativ konnotierte Input-Legitimationen.

Hier gilt es freilich zu differenzieren. Debattenstand ist inzwischen, dass bereits seit Mitte der 1990er Jahre weit stärker auf den „Markt“ bezogene Begründungen bei der Rechtfertigung organisationaler Strukturen und Entscheidungen in den Vordergrund

rücken, als ursprünglich diagnostiziert (Wolf 2008). Sie konkretisieren sich in Gestalt modernisierter Leistungsorientierungen (Menz 2009) oder von individualisiert-ökonomisierten Autonomiemotiven (des „Arbeitskraftunternehmers“, Voß/Pongratz 1998); auf beides wird noch einzugehen sein (unter 3.). Das ändert freilich nichts daran, dass zumindest die öffentlichen Diskurse (insbesondere Management- und Beratungsdiskurse) inzwischen von nicht-sozialpartnerschaftlichen Legitimationsmustern beherrscht werden. Der neue kapitalistische Geist bedeutet auch als Kompromiss von Netz und Markt einen Bruch mit sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen.

Dass gehörig Bewegung ins überkommene Legitimationsgefüge von Erwerbsarbeit gekommen ist, zeigen verschiedene objektive Entwicklungen der letzten beiden Jahrzehnte - einerseits im Zuge der „Verbetrieblichung“ der Aushandlung und Regulierung von Arbeitsverhältnissen - z.B. in Form von „Standortsicherungsvereinbarungen“ und „Betrieblichen Bündnissen für Arbeit“. Auf wachsende Legitimationsprobleme in der betrieblichen Arena der industriellen Beziehungen deuten etwa die Ergebnisse einer Studie von Rehder (2006) über „Betriebliche Bündnisse für Arbeit“ hin. Diese Probleme ergeben sich vor dem Hintergrund des Aufbrechens und der Neukonfiguration der Unternehmensstrukturen im Zeichen von Firmenaufkäufen, Betriebsverlagerungen, Outsourcing und Shareholder-Value-Orientierung. Sie werden zum Teil als scharfer Bruch mit der bisherigen sozialpartnerschaftlichen Firmenkultur erfahren, zu der sich ein neuer Typ von „Top-Management“ nicht mehr zugehörig fühlt. Dieses neue Management verliert die Bindung an die tradierten betrieblichen Interessen- und Vertrauensarrangements, Aushandlungs- und Karrieremuster und folgt weit stärker als früher „nackten“ instrumentalistischen Leitwerten (Kotthoff 1997; Kotthoff/Wagner 2008).

All diese Entwicklungstendenzen schwächen die betrieblichen Interessenvertretungen in ihrer systemrelevanten Fähigkeit, die ihnen institutionell abverlangten Vermittlungs- und Integrationsleistungen wirksam erbringen zu können. Interessant ist nun, dass Betriebsräte versuchen, angesichts des Schwindens von Output-Legitimität gleichsam kompensatorisch andere Legitimitätsgrundlagen zu erschließen: durch erweiterte direkte Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen. Dadurch erfahren Elemente von Input-Legitimation eine Aufwertung, denen im sozialpartnerschaftlichen Legitimationsmodus kein zentraler Stellenwert zukommt (Rehder 2006, S. 239). Zu ähnlichen Befunden kommt Martens (2010, S. 54ff.) bei seiner Untersuchung von Konflikten um Standortschließungen, Verlagerungen und Stellenabbau der Jahre 2002-2008 (am Beispiel der Conti AG, von AEG, Siemens und Nokia). Der Bruch der Unternehmensleitungen mit bisherigen „(mitbestimmten) Unternehmenskulturen“ hat dort die Legitimitätsgrundlagen der „Sozialpartnerschaft“ - von Martens als „sekundäre Arbeitspolitik“ begriffen (ebd., S. 49f.) - untergraben und damit auch die Grenzen interessenpolitischen (hier vor allem gewerkschaftlichen) Handelns verdeutlicht, wenn dieses Arrangement einseitig aufgekündigt wird. Als Reaktion auf diese Legitimitätsprobleme und -defizite haben sich fast überall Formen der direkten Beteiligung sowie manchmal des unkonventionellen Protests und des Widerstands - Elemente „primärer

Arbeitspolitik“ - herausgebildet, die auf Input-Legitimität rekurren bzw. diese einklagen.

Der gleichzeitig zu beobachtende Trend der Aufwertung einer kompensatorischen Legitimation durch direkte Beteiligung findet sich auch auf einer anderen Ebene: bei den neueren beteiligungsorientierten „Organizing“-Kampagnen von IG Metall oder verdi zur Mitgliedergewinnung (Turner 2009; Martens 2010). Und er zeigt sich darüber hinaus im verstärkten gewerkschaftlichen Bemühen, im Interesse einer gesteigerten Attraktivität der Gewerkschaft für traditionell wenig „zugängliche“, aber immer wichtiger werdende Beschäftigtensegmente (z.B. Naturwissenschaftler, Ingenieure und „WissensarbeiterInnen“ aller Art) auf der Klaviatur der direkten Partizipation einer „Mitmach- und Beteiligungsgewerkschaft“ (IG Metall Vorstand 2009, S. 6) zu spielen, zu der eine „Stellvertreterpolitik“ nicht mehr passe (Vassiliadis 2012, S. 68).

Anzeichen für eine Krise alter Leitbilder sind also einerseits vorhanden. Neue Leitbilder und Legitimationsmuster für das Wirtschafts- und Arbeitshandeln sind aufgetaucht, und dass die Legitimationsprobleme überkommener Arrangements in der betrieblichen Arena der industriellen Beziehungen gewachsen sind, ist empirisch belegt. Andererseits gibt es Gegentendenzen und Beharrungskräfte, die sogar in und besonders nach der Großen Rezession so deutlich geworden sind, dass auch eine Revitalisierung alter Muster durchaus möglich scheint (Haipeter 2012; Tullius/Wolf 2012). Vor allem die Fragezeichen im Hinblick auf die Interessen und Haltungen der Akteure bleiben groß: Wie verhält sich das „Angebot“ ihrer Motivationen, Handlungsorientierungen und Gerechtigkeitsvorstellungen zu der „Nachfrage“ des Systems, das sich in seinen sich ändernden Leitbildern und Rechtfertigungsmustern ausdrückt? Ob die Legitimationsprobleme sich durch weiter anwachsende Motivationsverluste zu einer veritablen Legitimationskrise verschärfen werden oder das bislang erfolgreiche deutsche „Krisenmanagement“ hier nachhaltig stabilisierend wirkt, bleibt deshalb vorläufig ungewiss.

2. (Un)Gerechte Geschlechterverhältnisse: Gerechtigkeit in der erwerbsarbeitsbezogenen Genderforschung

Noch immer kann von einer systematischen Berücksichtigung der Genderthematik im Mainstream der Arbeitsforschung nicht die Rede sein. Auch deshalb wurde diese Thematik im Abschnitt über Befunde der Arbeitsforschung über Entwicklungstendenzen und Problemlagen im Erwerbsarbeitssystem nur gestreift (zum Überblick über die Thematik „Arbeit und Geschlecht“ vgl. Aulenbacher 2010 und 2013 sowie Aulenbacher/Wetterer 2009). Die „systematische Integration der Genderperspektive in die Arbeitsforschung ist jedoch unverzichtbar“ (Funder 2010, S. 62), und speziell das Handlungsfeld „Gendergerechtigkeit in der Arbeitspolitik“ (ebd.) ist derart wichtig, dass es hier nochmals gesondert betrachtet wird. Zentral bleibt dieses Handlungsfeld vor allem aufgrund der großen Defizite und „Gerechtigkeitslücken“. Immer wieder ist die Beharrungskraft von Geschlechterasymmetrien und die Stabilität und Reproduktion traditioneller Ar-

beits- und Geschlechterarrangements zu konstatieren – trotz der inzwischen allseits gepflegten „Semantik der Gleichberechtigung“ (Wetterer 2003) und „Gleichstellung“ der Geschlechter.

Auch in der erwerbsarbeitsbezogenen Genderforschung gibt es, ähnlich wie in der Arbeitsforschung generell, unterschiedliche Debattenstränge mit Verbindungen zur Gerechtigkeitsproblematik. Die Verbindungen liegen auf der Hand, geht es in der Frauen- und Geschlechterforschung doch wiederum vor allem um Ungleichheit und Unfreiheit bzw. Herrschaft, hier: in und durch Geschlechterverhältnisse(n). Und diese sind per se im Horizont der Gerechtigkeitsleitwerte der Gleichheit, d.h. der gleichen Rechte, Chancen und Freiheiten angesiedelt. Der Bezug zur Gerechtigkeitsdebatte wird in neueren Publikationen in feministischer Perspektive immer wieder explizit hergestellt (siehe den Sammelband von Degener/ Rosenzweig 2006). Jüngst hat auch Funder (2010) einen knappen Überblick zum Thema Gendergerechtigkeit in der Arbeitsforschung vorgelegt, an den angeknüpft werden kann. Auf einige Forschungsfelder sei besonders hingewiesen.

Von jeher ein zentraler Gegenstand der erwerbsarbeitsbezogenen Genderforschung ist der Zusammenhang von Erwerbsarbeitsphäre und privater Reproduktionssphäre, für den sich die Kurzformel „Arbeit und Leben“ eingebürgert hat (Jürgens 2010). Angesichts der Flexibilisierung der Beschäftigungssysteme und der damit einhergehenden Entgrenzung von Arbeits- und Reproduktionssphäre scheint er aktueller denn je, nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt der Verteilung der Risiken und Chancen zwischen den Geschlechtern. In der Forschungsperspektive der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, einer Problematik, die zunehmend beide Geschlechter betrifft, liegt eine ganze Reihe von Studien vor. Sie geben Aufschluss über die (Ungleichheit von) Beschäftigungsformen, Arbeitszeitgestaltung sowie von Regeneration und Gesundheit. Die Studien kommen durchweg zu ernüchternden Befunden (Funder 2010: 65), die den normativen Anspruch der „Vereinbarkeit“ vorläufig weitgehend als „Schimäre“ erscheinen lassen (Jürgens 2006). Einig ist man sich, dass die Frage nicht auf das Problem der Arbeitszeitgestaltung zu reduzieren ist, sondern ein weitgefasstes und anspruchsvolles Konzept von Vereinbarkeit vonnöten ist, das etwa auch den Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe oder den kompetenten Umgang mit Reproduktionsgefährdungen einschließt (ebd.; Kurz-Scherf 2007).

Flexibilisierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse tangieren aber auch sonst die (Un)Gerechtigkeit von Geschlechterverhältnissen. Das wird am Zusammenhang von Geschlecht und „Niedriglohn“ deutlich: Der Anteil von Frauen, die zu Niedriglöhnen arbeiten, ist weitaus größer als der der Männer (insbesondere in Deutschland), so dass in einigen Bereichen sogar von einer Feminisierung von Niedriglohnarbeit gesprochen werden kann. Das zeigt, dass Prekarisierung von Erwerbsarbeit keineswegs ohne die Berücksichtigung von Genderaspekten diskutiert werden kann (Manske/Pühl 2010; Manske 2012). Immer wieder wird deutlich, dass es nach wie vor an Konzepten der Arbeitsmarktregulierung und Beschäftigungssicherung mangelt, die der Reproduktion dieser ungleichen und ungerechten Strukturen entgegenwirken könnten (hier ist an

die Einführung von Mindestlöhnen, die Verankerung von Standards „Guter Arbeit“, Equal-Pay-Gesetzgebung sowie weitere wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen zur Flankierung eines Wandels der Geschlechterordnung zu denken; Funder 2010).

Über Reichweite und Folgen des Wandels der Leitbilder von Rationalisierung und der Ausbreitung „posttayloristischer“ Reorganisationsstrategien ist - daran wurde im letzten Abschnitt erinnert - in den vergangenen Jahrzehnten insgesamt viel geforscht und diskutiert worden. Dabei fand auch die Genderdimension dieses Wandels zunehmende Aufmerksamkeit. In Anlehnung an das Doing-gender Konzept, auf das wir gleich eingehen, kann hier von „Doing gender while doing (re-)organization“ gesprochen werden. Allerdings ging es in der Diskussion eher darum, welche Konsequenzen sich aus den „postfordistischen“ und „posttayloristischen“ Konstellationen der Organisation von Arbeit für die Geschlechterverhältnisse ergeben und wie sich das Verhältnis von Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Sorgearbeit dadurch verändert. Weniger wurde nach der eingebauten „Androzentrisk“ der neuen Leitbilder und Legitimationsmuster selbst gefragt (Becker-Schmidt 1994).

In Anbetracht der oben skizzierten neuen Konturen der „Topologie der Arbeit“ bleibt nicht nur, wie zuvor angedeutet, eine gendersensible Analyse von Teilhabechancen an Erwerbsarbeit, sondern auch der Qualität von Arbeitssystemen und Arbeitsplätzen auf der Tagesordnung. Hier greift das mit der Formel „Doing gender while doing work“ umschriebene Doing-gender Konzept, das das Augenmerk auf die soziale Herstellung von Geschlecht und Geschlechterdifferenzen durch und in der Arbeit und in Erwerbsarbeitsorganisationen richtet (Gottschall 2000, S. 296ff.; Wilz 2010). Ein Aspekt, der unter solchen Gesichtspunkten inzwischen oft behandelt wird, ist der Zusammenhang von Subjektivierung der Arbeit und Geschlechterungleichheiten (Lohr 2013, S. 434). Zum einen erhöht sich durch Subjektivierung und Entgrenzung der Druck auf Frauen sowohl in der Produktions- als auch der Reproduktionssphäre (Becker-Schmidt 2007). Zum anderen ergeben sich jedoch auch neue Optionen, wenn Geschlecht weitgehend de-institutionalisiert wird und sich dadurch das „Doing gender“ kontext- und situationsabhängig in die jeweiligen Interaktionen verlagert (Wilz 2007). Ungleichheit und Ungerechtigkeit wären demnach zunehmend auf der Mikroebene zu suchen bzw. würden dort reproduziert – oder überwunden.

Darüber hinaus bleibt die kritische Evaluation von betrieblicher Gleichstellungspolitik und von „Gender Mainstreaming“ eine wichtige Aufgabe. Der Blick auf die unter diesen Labels gängigen Strategien liefert Rückschlüsse auf die Politikfelder in Erwerbsorganisationen, in denen sich Gerechtigkeitsfragen am Geschlechterverhältnis festmachen. Dies sind etwa die Zugangschancen zu Führungspositionen, die Arbeitsgestaltung und die Entgeltpolitik, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Kompetenzen und Motivationen des Führungspersonals in Sachen Gleichstellung. In all diesen Feldern kann es zu Diskriminierungen kommen, in allen gibt es aber auch Möglichkeiten der Personalpolitik, auf eine Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken (Krell 2008).

Vor dem Hintergrund des Gesagten scheint evident, dass die Frage der Verteilungsgerechtigkeit sowohl in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als auch bei den Reproduktionsbedingungen für Frauen und Männer (und sowohl objektiv als auch subjektiv) nicht nur Unterschiedliches bedeutet. Sie ist auch eine, die sich zwischen den Geschlechtern und insofern als Geschlechtergerechtigkeit stellt. Vor allem in der Subjektperspektive und in Bezug auf Gerechtigkeitsansprüche bleibt freilich noch viel Forschungsarbeit zu tun, eröffnen sich aber auch überaus wichtige und interessante Fragen. Einige Untersuchungen über geschlechterdifferente Beteiligungschancen und -orientierungen kommen etwa zu dem Befund eines „gender gap“ bei Partizipation und Partizipationsorientierungen - und damit auch bei den Ansprüchen auf Verfahrensgerechtigkeit: Frauen artikulieren nach diesen Forschungsergebnissen manifest geringeres Interesse an Partizipation (Geißel 2004; Ramsay/Scholarios 2005; Krenn u.a. 2010). Die offene Frage ist freilich, inwieweit dies Ausdruck von sozialisationsbedingt unterschiedlichen subjektiven Orientierungen und Anspruchsmustern oder nicht vielmehr (auch) von ungünstigen Macht- und Gelegenheitsstrukturen ist.

3. Wachsende Ansprüche? (Un)Gerechtigkeitsurteile und (Un)Gerechtigkeitsorientierungen at Work

Wie deutlich geworden ist, hat sich durch den objektiven Strukturwandel von Erwerbsarbeit gerade deren subjektive Seite immer mehr in den Vordergrund geschoben, als Verwertungs- und Rationalisierungsressource, aber auch in Form veränderter Orientierungen der Erwerbstätigen. Das ist in der Subjektivierungs- und Entgrenzungsdiskussion der Arbeits- und Industriesoziologie breit dokumentiert (Gottschall/Voß 2003; Kleemann u.a. 2002; Kratzer 2003; Lohr 2013; Mayer-Ahuja/Wolf 2005; Minssen 2000; Moldaschl/Voß 2002; Nickel u.a. 2008). Von ihr her liegt die Formulierung der Annahme einer „Wahlverwandtschaft“ zwischen posttayloristischen Arbeitsformen und wachsenden Ansprüchen an Selbst- und Mitbestimmung insbesondere jüngerer, qualifizierterer Beschäftigtengruppen nah (Heidenreich 1996).

Diese Orientierungen sind grundsätzlich kein neues Phänomen, sondern seit Aufkommen der „Wertewandel-Debatte“ breit diskutiert. Insbesondere den beschäftigungsstrukturell größer werdenden Anteilen höher oder akademisch qualifizierter Beschäftigter werden ausgeprägte Interessen an Autonomie, Initiative und Kommunikation zugeschrieben, die mit Kritik und Ablehnung „gegenüber den großen ‚Apparaten‘ und bürokratischen Organisationen“ einhergingen (Müller-Jentsch 2008, S. 179). Die allgemeine Skepsis gegenüber etablierten Formen repräsentativer und formalisierter politischer Beteiligung, müsste - so die Erwartung - auch das betriebliche Verhalten von Beschäftigten immer mehr prägen und eine Leistungs- und Handlungsorientierungen befördern, die sich weniger als früher am Output (Einkommen), sondern stärker an der Legitimität der Verfahren, Beteiligung, also der Input-Seite von Legitimation, orientiert (Kalkowski 2012, S. 66). Wir haben oben bereits gesehen (am Ende von Abschnitt IV.1.), wie auch eine veränderte betriebliche und gewerkschaftliche „Legitimitätspolitik“ solche Interessen-

und Handlungsorientierungen jenseits „sozialpartnerschaftlicher“ Legitimationsmuster zu adressieren versucht.

Wie tief die „normative Subjektivierung“ der Arbeit (Baethge 1991) wirklich reicht, ist empirisch noch nicht geklärt. Die neueren empirischen Studien, die sich auf Arbeitswerte und Arbeitsorientierungen von Erwerbstätigen einlassen, kommen je nach Untersuchungsbereich und -gruppe zu divergierenden Befunden, die zwischen „Arbeitskraftunternehmer“-Orientierung (Pongratz/Voß 2003), „Lohnarbeiterbewusstsein“ (Schumann 2003, in anderer Perspektive auch Kämpf 2008), „Leistungsträger“-Habitus (Kotthoff/Wagner 2008) oder einer Haltung „freiwilliger Selbstaussbeutung“ (Moosbrugger 2008) oszillieren. Unklar ist auch noch, wie sich die Erfahrung nochmals zunehmender Flexibilisierung und Prekarisierung (z.B. Dörre u.a. 2009), auch im Kontext der immer schwieriger werdenden Balance der Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Privatsphäre (Jürgens 2010; Jurczyk u.a. 2009; Menz/Kratzer 2010), in den Ansprüchen an Erwerbsarbeit niederschlägt.

Unklar ist auch, wie sich die Krisenentwicklung der letzten Jahre in dieser Hinsicht auf die Interessenorientierungen und Motivlagen der Erwerbstätigen ausgewirkt hat bzw. wie sie aus der Perspektive der Gerechtigkeitsansprüche beurteilt wird. Die Demoskopie zeichnet hierzu letztlich nur wenig aussagekräftige „Stimmungsbilder“. Sie registriert seit längerem eine schwindende Zustimmung zum politischen und ökonomischen System in Deutschland, zu seinen Entscheidungsverfahren und zu deren Ergebnissen. Eine Mehrheit (58 Prozent) bewertet die wirtschaftlichen Verhältnisse - im Sinne von Verteilungsgerechtigkeit - in Deutschland als „nicht gerecht“, lediglich 21 Prozent als „gerecht“; im Jahr 2000 waren es noch 47 Prozent („ungerecht“) bzw. 35 Prozent („gerecht“) gewesen (IfD Allensbach, S. 8). 71 Prozent gaben an, die „soziale Gerechtigkeit“ habe „in den letzten drei, vier Jahren abgenommen“ (ebd., S. 12). Auch bezweifelt eine Zweidrittelmehrheit, dass „man heute für seine Leistung belohnt“ werde (Bertelsmann 2011, S. 3). Haben solche Äußerungen auch Bedeutung für das Verhalten der Leute in der Erwerbsarbeitssphäre und wenn ja, welche?

Eine Befragung von Schrenker und Wegener (2009) deutet darauf hin, dass sich die größten Veränderungen bei dieser Art von „Gerechtigkeitsurteilen“ bereits vor der Finanz- und Wirtschaftskrise abzeichneten. Das unverantwortliche Handeln der Manager gilt vielen als Hauptgrund (54 Prozent) der Krise, „während lediglich 32 Prozent den Fehler im System suchen. Besonders gravierend: Nach Ansicht von 45 Prozent der Befragten sind viele Manager kriminell. Die Finanzkrise verstärkt eine Wahrnehmung, die durch zahlreiche Skandale der letzten Zeit insgesamt begünstigt wurde.“ (ebd., S. 19). Hohe Managerbezüge bzw. Boni bei gleichzeitiger Inanspruchnahme staatlicher Hilfen werden als Verstoß gegen das Leistungsprinzip wahrgenommen, „genauso wie die Abfindungszahlungen und großzügigen Pensionsansprüche für entlassene Manager. Eine deutliche Mehrheit der Befragten findet daher, Manager sollten bei Verlusten ihres Unternehmens mit ihrem Privatvermögen haften.“ (ebd., S. 19f.) Doch was folgt aus der

Zustimmung zu solchen Statements für die tatsächlich in Anschlag gebrachten, verhaltenswirksamen Gerechtigkeitsansprüche „at Work“?

Und um noch zwei weitere Facetten anzufügen: Laut der Repräsentativbefragung des DGB-Index „Gute Arbeit“ schätzt beispielsweise nur eine Minderheit von Beschäftigten ihr Einkommen als leistungsgerecht ein, und vor allem jene, die in ihren Betrieben krisenbedingt Lohn- und Gehaltskürzungen haben hinnehmen müssen, konstatieren eine sinkende Lohngerechtigkeit (DGB Index 2010, S. 16). Die Erhebungen zum DGB-Index „Gute Arbeit“ liefern im übrigen als einzige aktuelle repräsentative Daten zur subjektiven Wahrnehmung und Einschätzung der Entwicklungen in Arbeit und Betrieb, die sich als Ausdruck der Ansprüche an Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit zumindest reformulieren ließen. Auch in einer neueren nicht-repräsentativen Unternehmensbefragung äußern sich Beschäftigte mehrheitlich kritisch zur heutigen Verteilung von Wohlstand und Gerechtigkeit (Dörre u.a. 2012). Einige qualitative Fallstudien scheinen aber auch zu zeigen, dass Erwerbstätige sich in ihrer „Krisenverarbeitung“ eher an tradierten Anspruchsmustern orientieren können (ebd.). Unter bestimmten betrieblichen Bedingungen erweisen sich alte Legitimationsmuster einerseits als haltbarer als erwartet, andererseits treten zumindest marktzentrierte und unsolidarische Rechtfertigungsmuster in der Krise, auch im Kontext der (partiellen, temporären) Diskreditierung des neoliberalen Diskurses, in den Hintergrund (ebd.; Holst/Matuschek 2012; anders akzentuiert: Detje u.a. 2011 und 2013; zur Frage der „Solidarität in der Krise“ jetzt der Sammelband von Billmann/Held 2013).

Die vorliegenden Befunde zum „Krisenbewusstsein“ sind aber insgesamt viel zu bruchstückhaft und ungenau, um aus ihnen sichere Erkenntnisse für die tiefer liegende Dimension der Ansprüche an Verteilungs-, Leistungs- oder Beteiligungsgerechtigkeit im Erwerbsarbeitskontext herauslesen zu können. Dazu bedürfte es aufwändigerer Tiefenbohrungen in der Perspektive empirischer Gerechtigkeitsforschung oder auch in der Tradition einer im engeren Sinne arbeitssoziologischen Gerechtigkeitsforschung, die bislang vor allem Fragen von Verteilungsnormen in Betrieben in Hinblick auf Vergütungssysteme und Leistungs politik untersucht (Menz 2009). In dieser Perspektive eröffnen sich Zugänge zu den Ansprüchen auf gerechte Einkommen, Erwerbssicherheit und Leistungsgerechtigkeit und deren Wandel.

Zum Zugang der empirischen Gerechtigkeitsforschung zur Einkommensgerechtigkeit sei hier exemplarisch kurz eine aktuelle Untersuchung von Liebig u.a. (2011) zum Einkommen herangezogen. Unterstellt werden drei subjektive Kriterien für Einkommensgerechtigkeit: Kompensation der Leistung, Sicherung des materiellen Bedarfs und Ermöglichung sozialer Wertschätzung. Bei der Bewertung des Erwerbseinkommens greifen Erwerbstätige auf soziale Vergleiche und Normen zurück. Vorstellungen über gerechte Entlohnung bilden sich erst im Vergleich, z.B. mit der Entlohnung von Arbeitskollegen oder anerkannter peers. Das konkrete Anspruchsniveau ist also abhängig von den jeweiligen sozialen Kontexten, und dies gilt, so die Annahme, auch auf Haushaltskontexte. Es kann gezeigt werden, dass in „Zweiverdienerhaushalten“ (Mann und Frau sind er-

werbstätig) geschlechtstypische Muster bei der Bewertung des eigenen Einkommens sich auf Seiten der Frauen verringern (sie haben in in diesem Kontext höhere Ansprüche an ihr Lohnniveau) und auf Seiten der Männer verstärken (weil sie die Bewertung ihres Erwerbseinkommens davon abhängig machen, ob es sie in die Lage versetzt, den traditionellen Vorstellungen von „Männlichkeit“ entsprechen zu können).

Köhler u.a. (2005) unterscheiden in einer qualitativen Untersuchung zwei Gerechtigkeitsideologien, die sich in Bezug auf das als angemessen und gerecht geltende Maß an Beschäftigungssicherheit deutlich unterscheiden: die marktbezogene und die organisationsbezogene. Erstere ist mit Vorstellungen eines „neuen Arbeitsvertrags“ verbunden („Tauschgerechtigkeit, jeder Marktteilnehmer darf seinen Vorteil direkt suchen“; ebd., S. 299f.), letztere mit denen des „alten Arbeitsvertrags“, bei dem der Erwerbsorganisation hohe Verantwortung zugeschrieben wird und der „Leistung und Loyalität“ verlangt und „Sicherheit“ bietet (ebd.). Zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, „dass abhängig Beschäftigte die Beschäftigungsbeziehung nach wie vor nach den Regeln des ‚alten‘ [...] Arbeitsvertrags beurteilen. Die Beschäftigungsbeziehung wird nach den Regeln von organisationsbezogenen Gerechtigkeitsnormen und nicht nach denen des Marktes bewertet. Beschäftigte halten am besonderen Schutz der ‚Ware‘ Arbeitskraft und an dem Anspruch fest, dass Risiken und Chancen zwischen Beschäftiger und Beschäftigten geteilt werden sollen.“ (ebd., S. 310) Mithin gelten bei den Erwerbspersonen nach wie vor - zum damaligen Zeitpunkt, also zu Beginn der 2000er Jahre - normative Standards der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit, „die dem ‚opportunistischen‘ marktrationalen Handeln widersprechen.“ (Köhler u.a. 2005, S. 296)

Von der Durchsetzung des „Marktes“ als neues Begründungsmuster geht hingegen Menz (2007; 2012) aus, wobei der Bezug nicht das Beschäftigungsverhältnis, sondern das Verhältnis von Leistung und („gerechter“) Entlohnung ist. Waren unter dem Taylorismus das Leistungsprinzip als Basisnorm und die entsprechende Leistungsgerechtigkeit unangefochten (Menz 2012, S. 452f.), so führe der Strukturwandel der betrieblichen Leistungssteuerung im sich durchsetzenden posttayloristischen Marktregime dazu, dass Leistung und Erfolg sich entkoppeln. Der „Markt“ werde zum nicht verhandlungsfähigen alleinigen Bezugspunkt. Die Berufung auf alte Prinzipien der Leistungsgerechtigkeit richte sich nicht mehr an den Betrieb als Adressaten, sondern die Gerechtigkeitsansprüche würden zu Kontroll- und Disziplinierungsmedien gegenüber Kollegen. Das Marktregime selbst besitze nur eine labile moralische und motivationale Basis: „Die Legitimation des Marktregimes ist gleichsam halbiert: Ihr fehlt ein stabiles Fundament an Gerechtigkeitsnormen (moralische Legitimität), aber sie vermag bislang erfolgreich Sachgesetzlichkeitsbegründungen zu mobilisieren (pragmatische Legitimität). Ob sie dauerhaft ausreichend motivierte ‚erfolgreiche‘ Marktsubjekte produzieren kann, ist gegenwärtig eher offen.“ (ebd., S. 458)

Die bereits erwähnte Forschergruppe um François Dubet (2008) (s.o., Kap. III, 2.3) erweitert mit ihrem Ansatz den Zugang zu Gerechtigkeitsansprüchen: neben der Leistung konzipieren sie auch Gleichheit und Autonomie als Gerechtigkeitsprinzipien

von Erwerbsarbeit. Die Grunderfahrung in Erwerbsorganisationen ist laut Dubet Ungerechtigkeit: weil das Prinzip der Gleichheit als Maßstab praktisch universell angelegt werde (und stets Ungleichheiten benannt werden können) und weil die drei Gerechtigkeitsprinzipien sich wechselseitig widersprechen. Ungerechtigkeiten werden mit Bezug auf diese Prinzipien zum Gegenstand permanenter „kritische[r] Aktivitäten der Individuen, ihre[r] normative[n] Aktivität.“ (ebd., S. 17) Einerseits rechtfertigen die Prinzipien eine bestimmte (Herrschafts- und Leistungs-)Ordnung, andererseits lassen sie sich auch gegen sie wenden. „(A)lle drei Prinzipien sind gleichermaßen erstrebenswert, aber auch von Grund auf widersprüchlich“ (ebd., S. 40), wodurch ein „’Krieg’ der Gerechtigkeitsprinzipien“ entstehe und eine „Dynamik der Kritik (...), an der mehr oder weniger alle Individuen teilhaben und in der sie normative Erfahrungen konstruieren“ (ebd., S. 41). Die Widersprüchlichkeit muss durch „vermittelnde Gerechtigkeitskonstruktionen“ gleichsam temporär stillgestellt werden - wichtig ist aber die Vorstellung einer Dynamik der Gerechtigkeitsprinzipien und der fortwährenden Kritik als Alltagspraxis, das wir oben bereits hervorgehoben haben. Die Gerechtigkeitsprinzipien selbst ändern sich dabei - so die Konzeption von Dubet - selbst nicht, wohl aber ihre konkreten Bezugsprobleme und die vermittelnden Gerechtigkeitskonstruktionen. Diese sind nur durch intensive qualitative empirische Forschung zu ermitteln.

Die skizzierten aktuellen Forschungszugänge zu „(Un)Gerechtigkeitsurteilen und (Un) Gerechtigkeitsorientierungen at Work“ versprechen je auf ihre Weise Erkenntnisfortschritt. Daneben könnten aber auch ältere Forschungslinien und -ergebnisse der Arbeitsforschung für eine Diskussion über Gerechtigkeitsansprüche wieder fruchtbar gemacht werden. Gemeint ist hier die Forschung zum Gesellschafts- und Arbeitsbewusstsein der LohnarbeiterInnen, die aufbauend auf den „Gründerstudien“ der 1950er Jahre (insbesondere Popitz u.a. 1957) in den 1960er bis frühen 1980er Jahren einen hohen Stellenwert in der Arbeits- und Industriesoziologie besaß (exemplarisch: Eckart u.a. 1974; Hack u.a. 1979; Kern/Schumann 1970; Kudara u.a. 1974; Schumann u.a. 1982; Zoll 1981, 1984a, 1984b; zum Überblick: Heil/Wolf 2013). Deren Aktualisierung und Neubewertung bietet sich zum einen in historisch-vergleichender Perspektive an: durch Aufgreifen und systematische Wieder- und Neuinterpretation von Befunden (oder gar „Rohdaten“) in der Perspektive der veränderten heutigen Fragestellungen und Konzepte (Mayer-Ahuja u.a. 2012).

Zum anderen war die damals im Vordergrund stehende Frage nach Klassen- und Gesellschaftsbewusstsein immer auch (zumindest implizit) die Frage nach (Un)Gerechtigkeitsbewusstsein und Gesellschaftskritik. Deshalb darf man sich hier auch in theoretisch-methodischer Perspektive einige Anregungen versprechen. Das sei nur an zwei Beispielen kurz verdeutlicht. Dass die Arbeiterbewusstseinsforschung gleichsam notgedrungen auf das Thema Gerechtigkeit stieß, zeigt etwa die Studie Am Beispiel der Septemberstreiks (Schumann u.a. 1971). Sie zeichnet nach, wie im Rahmen der politischen und ökonomischen Entwicklungen der 1960er Jahre (Regierungsbeteiligung der Sozialdemokratie, sich ankündigendes Ende des Nachkriegsbooms) im öffentlichen Diskurs das Problem sozialer Gerechtigkeit und der Verteilung des Sozialprodukts virulent wur-

de. Erwartungen von mehr „sozialer Symmetrie“ und Ansprüche auf „gerechte“ Lohnsteigerungen als angemessene Beteiligung am Wirtschaftswachstum waren geschürt bzw. legitimiert worden. Als diese Erwartungen sich nicht erfüllten, griffen die Arbeiter und Arbeiterinnen - so die Interpretation der Septemberstreik-Studie - zu unkonventionellen Formen der Interessenvertretung („wilde“ Streiks), um die wahrgenommene Lücke zwischen Anspruch (auf „Lohngerechtigkeit“) und Wirklichkeit zu schließen.

Die Studie Leistung und Herrschaft (Hack u.a. 1979) - als zweites Beispiel - nimmt das Habermas'sche Thema der „Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus“ (Habermas 1973) direkt auf und versucht, das Thema theoretisch weiter zu klären und zu diesem Zweck auch arbeits- und wissenssoziologisch zu „erden“. Habermas wird vorgeworfen, dass er seinen Herrschaftsbegriff ausschließlich „politisch“ oder bestenfalls von der „Zirkulationssphäre“ her definiere und damit die Sphäre der Produktion und der Erwerbsarbeit aus der Legitimationsproblematik „als nicht-legitimationsbedürftige - durch Aussparung/Nichterwähnung“ vollständig herausfallen lasse (Hack u.a. 1979, S. 359). Von dieser Nichtberücksichtigung rühre letztlich auch die Habermas'sche Begrenzung auf Outputlegitimation und Verteilungsgerechtigkeit her, wenn bei ihm die Rede auf Lohnabhängige kommt. Eine bereits von Hack u.a. angestrebte „Alltagspragmatik“ von Legitimationsprozessen - das wäre hier zu lernen - hätte hingegen nicht-reduktionistisch auch Ansprüche auf Input und Beteiligungsgerechtigkeit in die Analyse einzubeziehen.

Zu lernen von der „alten Bewusstseinsforschung“ wäre schließlich noch im Hinblick auf das Misstrauen gegenüber einer Forschung, die sich allein aufs gesprochene Wort und das „diskursive Bewusstsein“ (Giddens) ein- und verlässt. Die Brücke zum realen Handeln und den konkreten Handlungsbedingungen wurde in diesen Studien immerhin - auf unterschiedliche Weise (etwa durch Einbettung der Befragungen in Betriebsfallstudien; vgl. Pongratz/Trinczek 2010), mit unterschiedlichem Erfolg - zu schlagen versucht. Die Bedeutung der Vermittlung von Bewusstseins- und Handlungsanalyse wurde erkannt, denn den erhobenen rein „[v]erbale[n] Äußerungen haftet [...] immer etwas Unverbindliches, Revidierbares an; erst in der gesellschaftlichen Praxis wird manifest, was als Äußerung nur Indiziencharakter hat.“ (Osterland 1973, S. 415, Anm. 8) Diese Brücke - die Brücke zum „praktischen Bewusstsein“ - müsste auch in einer aktuellen Forschung über Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit geschlagen werden.

Kapitel V

Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit: Befunde, Spannungsfelder, Trends

1. Die Gerechtigkeit der Erwerbsarbeit: exemplarische Befunde und Spannungsfelder

Gerechtigkeit und Erwerbsarbeit, so viel dürfte beim Durchgang durch die Forschungslandschaft deutlich geworden sein, ist eine weite, konfliktträchtige und umkämpfte Spannungszone. Gerechtigkeitsansprüche sind nicht ein-, sondern mehrdimensional (und zumindest ist zwischen Verteilungs- und Beteiligungsgerechtigkeit, zwischen Output- und Inputlegitimation zu differenzieren). Die Erwerbsarbeitsverhältnisse selbst entwickeln sich dynamisch und oft widersprüchlich. Die Lang- wie Kurzfristrends ihrer Entwicklung bringen das Legitimations- und (Un)Gerechtigkeitsgefüge immer wieder durcheinander, und alte wie neue Gerechtigkeitsfragen werden aufgeworfen.

Die Bedingungen im Beschäftigungssystem haben sich durch die lange Beschäftigungskrise, die Flexibilisierung von Beschäftigung und ihre „Prekarisierung“ für die Erwerbstätigen gravierend verändert. Die „Re-Kommodifizierung“ von Arbeit führt vor allem in puncto Verteilungsgerechtigkeit zu negativen Tendenzen der sozialen Ungleichheit und Spaltung. Der neue Geist des Kapitalismus bewirkt mit der Entstehung einer „Projekt-“ und „Netz“-Ideologie scheinbar eine Umstellung auf Anti-Hierarchie, Autonomie und Kreativität und von Output- auf Input-Legitimation. Die Realität der Arbeit und der Arbeitsorganisation sieht jedoch oft anders, zumindest widersprüchlicher aus. Arbeitssysteme mit „Einfacharbeit“, taylorisierten Strukturen und dichter Kontrolle existieren fort. Nicht nur Probleme der Verteilungsgerechtigkeit, sondern auch Probleme der Beteiligungs- und Verfahrensgerechtigkeit stellen sich vor diesem Hintergrund auch weiterhin und immer wieder neu.

Welche Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit werden nun tatsächlich artikuliert? Was wissen wir darüber, was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als gerecht oder ungerecht an bzw. in der Erwerbsarbeit empfinden und bewerten? Wie in Abschnitt 3 von Kapitel IV gezeigt, sind die Erkenntnisse bruchstückhaft, ihr Status ist umstritten und sie fügen sich zu keinem einheitlichen Bild – was im Kontext der heterogenen Entwicklungstrends von Erwerbsarbeit auch nicht überrascht. Die Prägung der Anspruchsmuster der Leute durch den Wertewandel und die normative Subjektivierung der Arbeit bleibt uneindeutig und kann in unterschiedliche Richtungen weisen. Gerechtigkeitsansprüche können als wachsende Beteiligungsansprüche und Kritik an überkommenen Herrschaftsstrukturen in Erscheinung treten, aber ebenso auch – und wahrscheinlich überwiegend, wie die Befunde nahelegen – als individualistisches, privatistisches Er-

folgsstreben („Arbeitskraftunternehmer“) oder unsolidarischer „Leistungsträger“-Habitus. Uneindeutig ist ebenfalls, wie sich die Erfahrung zunehmender Flexibilisierung, Prekarisierung und schwieriger werdender Balancen zwischen Erwerbsarbeit und Privatsphäre sowie die allgemeinen Krisenerfahrungen der letzten Jahre in den Ansprüchen an Erwerbsarbeit niedergeschlagen haben.

Den „Stimmungsbildern“ der Meinungsumfragen sind seit Längerem Indizien für ein zunehmendes Ungerechtigkeitsempfinden im Hinblick auf soziale Ungleichheit und Verteilungs- wie Leistungsgerechtigkeit zu entnehmen. Schon vor der Finanz- und Wirtschaftskrise standen hohe Managerbezüge zunehmend in der Kritik. Sowohl Repräsentativerhebungen wie die des DGB-Indexes „Gute Arbeit“ als auch qualitative Studien belegen kritische Einstellungen im Hinblick auf Leistungs- und Lohngerechtigkeit. Das führt aber offenbar nicht zur grundsätzlichen Infragestellung der etablierten Strukturen. Und Kritik an Aspekten der betrieblichen und überbetrieblichen Verteilungsordnung kann offensichtlich mit hoher Bindung an nicht-partizipative und -solidarische betriebliche Verfahren der Entscheidungsfindung einhergehen.

Welche Rolle der in der Krise zumindest partiell und temporär diskreditierte neoliberale Diskurs als „Treiber“ und Verstärker erwerbsarbeitsbezogener Einstellungen in Zukunft insgesamt weiter spielen wird, ist noch offen. Dass sowohl marktbezogene (um den Leitwert individuellen Erfolgs am „Markt“ kreisende) als auch organisationsbezogene Gerechtigkeitsideologien (mit Sicherheit und Teilhabe als Leitwerten) für die Orientierung der Leute relevant bleiben, zeigen die Befunde. Die Frage ist, was in Zukunft dominieren und das Verhalten maßgeblich bestimmen wird. Aber auch unabhängig davon spricht alles dafür, dass der „Krieg“ der widersprüchlichen Gerechtigkeitsprinzipien Gleichheit, Leistung und Autonomie in der und um die Erwerbsarbeit auch weiter toben wird.

Genügend Nahrung erhalten Gerechtigkeitskonflikte auch immer wieder durch die Spannung zwischen unterschiedlichen Anforderungen der Beschäftigungs- und Arbeitssysteme, die ebenfalls dazu führen können, dass unterschiedliche Gerechtigkeitsansprüche sich kreuzen, im Widerstreit liegen und – im Extremfall „innerhalb“ eines Individuums – aufeinandertreffen. „Flexibilität, Stabilität, Sicherheit“ ist etwa ein solches Spannungsfeld, an dem die Komplexität der Thematik auch im Hinblick auf die Gerechtigkeitsproblematik nun noch kurz exemplarisch verdeutlicht werden soll.

Flexibilität, Stabilität und Sicherheit bilden eine Art magisches Dreieck der Gestaltung und des Wandels von Arbeits- und Beschäftigungssystemen. Die Flexibilisierung der Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse wurde in den letzten Jahrzehnten zu einem zentralen arbeitsmarkt- wie betriebspolitischen Imperativ: Betriebliche Strategien der Flexibilisierung des Beschäftigungsvolumens und der Beschäftigungsformen, von Arbeitszeit und Arbeitseinsatz versuchen veränderten Unternehmensinteressen angesichts gewandelter Marktbedingungen Rechnung zu tragen. Das kann mit bestimmten Interessen auf Beschäftigtenseite (etwa an „Zeitsouveränität“) konform gehen, wirft aber in Gestalt von Belegschaftsspaltung, Leiharbeit oder Werkvertragsarrangements schwer-

wiegende Gerechtigkeitsfragen auf. Isoliert betrachtet und als isolierte Gestaltungsmaßregel ist Flexibilisierung gesellschafts-, aber auch betriebspolitisch problematisch und muss um Maßnahmen zur Sicherung von Beschäftigung und zur Stabilisierung von Arbeitsprozessen ergänzt werden. Darauf reagiert die Diskussion um „Flexicurity“ (Kronauer/Linne 2005). Die Grenzen ergeben sich unter anderem durch die arbeitsinhalten und -organisatorischen Gewichtsverlagerungen hin zu Wissens- und Interaktionsarbeit.

Die Problematik wird bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung deutlich. Gerade unter den Bedingungen von Wissens-, Projekt- oder Gruppenarbeit, aber auch von interaktiver Arbeit, hängen Zeitstrukturen der Arbeit und entsprechende sachlichen Erfordernisse nicht nur von der durch neue Arbeitszeitmodelle vorgegebenen Zeitmenge und -lage ab, sondern entscheidend von einer veränderten Aufgaben- und Leistungsdefinition: diese muss sich zunehmend mehr an Arbeitsergebnissen, Markterfolgen und Kundenbedürfnissen als an standardisierten Arbeitsprozessen und mehr an Terminen als an Zeitmengen orientieren. Deshalb müssen Flexibilisierungsstrategien gleichzeitig – nicht nur aufgrund eines veränderten Arbeitsangebots (wegen lebensweltlicher Ansprüche der Beschäftigten und veränderten Geschlechterarrangements), sondern auch aufgrund arbeitsinhaltenlicher und arbeitsorganisatorischer Anforderungen – neue Sicherheitsbedarfe und -interessen auf Beschäftigtenseite berücksichtigen (Dunkel u.a. 2010).

Stabilitätsanforderungen ergeben sich zudem zunehmend auch aus betrieblichem Kalkül. Die wachsende Wissensintensität vieler Arbeitsprozesse und die Abhängigkeit der Unternehmen von Innovationsbeiträgen der Beschäftigten schränkt Möglichkeiten sog. externer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse (Hire-and-fire-Politik, Befristungen, Leiharbeit) ein. Wenn Innovationsfähigkeit und -bereitschaft nachhaltig gesichert werden sollen, steigt der Bedarf an Vertrauen und an längerfristiger Bindung von Arbeitskräften, d.h. an zeitlicher wie sozialer Stabilität der Austauschbeziehungen zwischen Beschäftigern und Beschäftigten. Zugleich geraten im Zuge veränderter internationaler Wettbewerbs- und Kooperationsstrategien auch die Hochqualifiziertenbereiche zunehmend unter Verlagerungsdruck, erfahren wachsende Unsicherheit und artikulieren Kritik. Auch hierin kommen Spannungen zwischen Flexibilisierungs- und Sicherheitsinteressen bzw. Personalbindungserfordernissen und Beteiligungsansprüchen zum Ausdruck (Kädtler u.a. 2013).⁵

Eine der Herausforderungen, vor denen die empirische Gerechtigkeitsforschung mit dem Fokus auf Erwerbsarbeit steht, wird sein, der hier zumindest angedeuteten Verschränkung – und potenziellen Widersprüchlichkeit – unterschiedlicher Problem- und Anspruchsebenen analytisch und methodisch gerecht zu werden. Dieser Herausforde-

5 Wie gesagt ging es hier nur um ein exemplarisches Spannungsfeld, in dem sich unterschiedliche Ansprüche kreuzen bzw. aufeinandertreffen. Weitere Spannungsfelder, die angesichts der in Kapitel IV skizzierten Entwicklungstendenzen auf der Hand liegen, wären das Dauerproblem der „Work-Life-Balance“ sowie das mit „Nachhaltige Entwicklung und Pflege des Arbeitsvermögens versus Ökonomisierungs- und Leistungsdruck“ zu betitelnde Problemfeld.

rung kann sie sich aber stellen, wenn sie an die in diesem Report deutlich gewordene Vielfalt alter und neuer Forschungsansätze anknüpft.

2. Neue Perspektiven und offene Forschungsfragen

Damit ist eine erste Forderung an künftige Forschungen benannt. Abschließend sollen weiterführende Perspektiven und Fragen noch einmal thesenförmig zusammengetragen werden, die sich aus den hier vorgelegten Materialien und Überlegungen ergeben und verschiedentlich bereits angeklungen sind. Was lässt sich aus ihnen ableiten?

Erstens: dass die Gerechtigkeitsforschung im Feld der Erwerbsarbeit die „subjektive Wende“ der Arbeits- und Industriosozilogie nachvollziehen sollte. Das hieße, neben den institutionellen Strukturen auch den subjektiven Ansprüchen der Leute an Erwerbsarbeit ernsthaft nachzugehen. Die Subjektivierungsdiskussion wäre hier moral- und gerechtigkeitstheoretisch (wie -empirisch) zu ergänzen. Die Forschung hätte dabei mit „kompetenten Leuten“ zu rechnen: Leuten, die selber Kritik üben, Forderungen stellen und ihr Urteil begründen können (auch das ist vielleicht eine Herausforderung für manchen Arbeitssoziologen...).

Zweitens: dass die Gerechtigkeitsforschung noch stärker die Erwerbsarbeit in den Fokus rücken sollte. Das wäre ein Plädoyer für eine Art „arbeitsbezogener Wende“ bei der Erörterung und Erforschung von Gerechtigkeitsfragen. Wie deutlich wurde, intensiviert sich die Diskussion über Legitimationsprobleme der Gegenwartsgesellschaft wieder. Sie sollte jetzt unter Vermeidung einer früheren Engführung geführt werden, nämlich der weitgehenden Ausklammerung der Erwerbsarbeitsphäre. Und bei ihrer Einklammerung wäre darauf zu achten, dass nicht nur der Erwerbsarbeitsmarkt, die Beschäftigung und ihr Output – sondern auch die konkrete Arbeit, die Arbeitssysteme und der beteiligungsbezogene Input Berücksichtigung finden.

Drittens: dass die Frage der Geschlechtergerechtigkeit sich auch im Feld der Erwerbsarbeit dringend stellt. Vor allem in der Subjektperspektive und in Bezug auf Gerechtigkeitsansprüche bleibt hier noch viel Forschungsarbeit zu tun. Antworten auf die Frage: „Welche geschlechterspezifischen Unterschiede bei den Gerechtigkeitsansprüchen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es?“ liegen noch kaum vor. Auch bei der Bearbeitung dieser Frage sollte die Verfahrens- bzw. Beteiligungsgerechtigkeit nicht vergessen werden – gibt es doch Anzeichen dafür, dass etwa der Umgang mit Partizipationsansprüchen ein zentraler Aspekt von „doing gender while doing work“ sein könnte.

Viertens: ein Plädoyer für neue Bewusstseinsstudien in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung. Die kritische Wiederaufnahme dieser abgebrochenen Tradition mit dem Fokus auf Gerechtigkeit könnte nicht zuletzt zur praktischen „Erdung“ der bloßen Einstellungsforschung über Gerechtigkeit beitragen. Solche Studien sollten darauf zielen, „Zusammenhänge und Widersprüche zwischen Arbeitserfahrungen und den [...] normativen Ansprüchen und politischen und gesellschaftlichen Legitimationsverhältnissen

auszuleuchten“, und dabei diese Fragen gleichzeitig „offener [als früher] zu stellen, um Determinismen und Fehlschlüsse zu vermeiden“ (Menz 2012, S. 459f.; zu einem Versuch in dieser Richtung: Wolf 2012).

Fünftens: dass diese „Neuaufgabe“ der Bewusstseinsstudien als Studien über (Un)Gerechtigkeitsbewusstsein und die Alltagspraktiken der Kritik noch manches aus den alten Studien zum Arbeiterbewusstsein lernen könnte, wenn sie diese etwas gegen den Strich bürsten würde. Einige Fingerzeige auf mögliche Anknüpfungspunkte für einen solchen Blick zurück nach vorn wurden am Ende von Kapitel IV dieses Trendreports gegeben. Er hätte seinen Zweck erfüllt, wenn den vorgelegten Materialien noch weitere Hinweise und Anregungen für die Fortführung der Diskussion und der Forschung über Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit zu entnehmen wären.

Literatur

Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter (2009): Einfacharbeit in der Industrie. Status quo und Entwicklungsperspektiven. Soziologisches Arbeitspapier Nr. 24, Technische Universität Dortmund.

Abel, Jörg/Pries, Ludger (2005): Von der Stellvertretung zur Selbstvertretung? Interessenvertretung bei hochqualifizierter Wissensarbeit in Neue-Medien-Unternehmen In: Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (Hrsg.): Entfesselte Arbeit - neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. edition sigma, Berlin, S. 109-152.

Ailou-Souday, Galit/Kunda, Gideon (2005), Managers, Markets, and Ideologies: Design and Devotion Revisited. In: Ackroyd, S. et al. (Hrsg.): The Oxford Handbook of Work and Organization. Oxford University Press, Oxford/New York, S. 200-219.

Alda, Holger (2005): Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI, IAB, ISF, INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 245-269.

Aulenbacher, Brigitte (2010): Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 301-328.

Aulenbacher, Brigitte (2013): Arbeit und Geschlecht. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, edition sigma, Berlin, S. 36-43.

Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2009): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung, Westfälisches Dampfboot, Münster.

Auth, Diana (2006): Wohlfahrtsstaat, Geschlechterverhältnis und Pflegearbeit. In: Degener, Ursula; Rosenzweig, Beate (Hrsg.): Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Feministische Analysen und Perspektiven, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 341-358.

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, Soziale Welt 42 (1), S. 6-19.

Baethge, M. (2011): Die Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Evers, Adalbert/Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste, VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden, S. 35-61.

Baethge, Martin/Bartelheimer, Peter (2005): Deutschland im Umbruch. In: SOFI, IAB, ISF, INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden, S. 11-62.

Bartelheimer, Peter (2007): Politik der Teilhabe. Ein soziologischer Beipackzettel (Fachforum, Analysen und Kommentare, Heft 1, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung). Berlin.

Becker, Irene/ Hauser, Richard (2009): Soziale Gerechtigkeit - ein magisches Viereck. Zieldimensionen, Politikanalysen und empirische Befunde. edition sigma, Berlin.

Becker-Schmidt, Regina (1994): Geschlechterverhältnis, Technologieentwicklung und andropozentrische Ideologieproduktion. In: Beckenbach, Nils/van Treeck, Werner (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit (Soziale Welt-Sonderband 9), Otto Schwartz, Göttingen, S. 527-538.

Becker-Schmidt, Regina (2007): Arbeits- und Geschlechterverhältnisse in Bewegung. In: Aulenbacher, Brigitte et al. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 250-268.

Billmann, Lucie/Held, Josef (Hrsg.) (2013): Solidarität in der Krise. Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis. Springer VS, Wiesbaden.

Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2006): „Theoretisch bin ich frei“. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. edition sigma, Berlin.

Boltanski, Luc (2010): Soziologie und Sozialkritik. Frankfurter Adorno-Vorlesungen 2008, Suhrkamp, Berlin.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz.

Boltanski, Luc/Honneth, Axel (2009): „Soziologie der Kritik oder Kritische Theorie? Ein Gespräch mit Robin Celikates“. In: Jaeggi, Rahel; Wesche, Tilo (Hrsg.): Was ist Kritik? Philosophische Positionen, Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 81-114.

Boltanski, Luc/Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft, Hamburger Edition, Hamburg.

Bora, Alfons/Epp, Astrid (2000): Die imaginäre Einheit der Diskurse. Zur Funktion von ‚Verfahrensgerechtigkeit‘. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (1), S. 1-35.

Bosch, Gerhard/Haipeter,Thomas/Latniak, Erich/Steffen Lehndorff (2007): Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch., Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59 (2),

Buchstein, Hubertus (2011): Demokratie. In: Göhler, Gerhard et al. (Hrsg.): Politische Theorie. 25 umkämpfte Begriffe zur Einführung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, S. 46-62.

Bundesregierung (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Castells, Manuel (2001): Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Teil 1 der Trilogie Das Informationszeitalter. Übersetzt von Reinhart Kößler, Leske + Budrich, Opladen.

Castoriadis, Cornelius (2013): Wert, Gleichheit, Gerechtigkeit, Politik. Von Marx zu Aristoteles und von Aristoteles zu uns. In: ders., Kapitalismus als imaginäre Institution. Ausgewählte Schriften 6, Verlag Edition AV, Lich (im Erscheinen).

Celikates, Robin (2009): Kritik als soziale Praxis. Gesellschaftliche Selbstverständigung und kritische Theorie, Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Cohen-Charash, Yochi/ Spector, Paul E. (2001): The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis, Organizational Behavior and Human Decision Process 86 (2), S. 278-321.

Colquitt, Jason A./Conlon, Donald E./Wesson, Michael J./ Porter, Christopher O.L.H./ Yee Ng, K. (2001): Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, Journal of Applied Psychology 86 (3), S. 425-445.

Degener, Ursula/Rosenzweig, Beate (Hrsg.) (2006): Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Feministische Analysen und Perspektiven, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Detje, Richard;Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2011): Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb - die Sicht von Betroffenen. VSA Verlag, Hamburg.

Detje, Richard/Menz, Wolfgang/ Nies,Sarah/Sauer, Dieter/ Bischoff, Joachim (2013): Krisenerfahrungen und politische Orientierungen. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat, VSA Verlag, Hamburg.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH (Hrsg.) (2010): DGB-Index Gute Arbeit - Der Report 2010. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin.

Diwald, Martin/Brose, Hanns-Georg/Goedicke, Anne (2005): Flexicurity im Lebenslauf. Wechselwirkungen zwischen pluralen Lebensformen und betrieblichen Be-

schäftigungspolitiken. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, edition sigma, Berlin, S. 223-247.

Dörre, Klaus/Behr, Michael/Eversberg, Dennis/Schierhorn, Karen (2009): „Krise ohne Krisenbewusstsein? Zur subjektiven Dimension kapitalistischer Landnahmen“, PROKLA, Nr. 157, S. 559-579.

Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011): „Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme. In: Koppetsch, Cornelia (Hrsg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 21-50.

Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Matuschek, Ingo (Hrsg.) (2012): Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen. Ergebnisse empirischer Belegschaftsbefragungen in Ost- und Westdeutschland, Working Paper 04/2012 der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften, FSU Jena.

Dubet, Francois: In Zusammenarbeit mit Valérie Caillet, Régis Cortéséro, David Mélo und Francoise Rault (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburger Edition, Hamburg.

Dunkel, Wolfgang (2013): Arbeit und Interaktion In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.), Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. edition sigma, Berlin, S. 43-48.

Dunkel, Wolfgang/Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2010): „Einschätzungen zum Forschungsstand Arbeit und Leben (Work-Life-Balance). In: Arbeitskreis Arbeitspolitik und Arbeitsforschung (Hrsg.): Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Handlungsfelder, Forschungsstände, Aufgaben, IG Metall, Frankfurt am Main, S. 44-50.

Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit (2010): „Arbeit als Interaktion. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.) (2010): Handbuch Arbeitssoziologie, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 177-200.

Eberling, Matthias/Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart/Jürgens, Kerstin (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. edition sigma, Berlin.

Ebert, Thomas (2010): Soziale Gerechtigkeit. Ideen - Geschichte - Kontroversen. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

Eckart, Christel/Herding, Richard/Jaerisch, Ursula/Japp, Klaus/Kirchlechner, Berndt (1974): Soziale Ungleichheit und materielle Ansprüche. Veränderungen der Interessenorientierung von Arbeitern und Angestellten. Forschungsbericht, 2 Bände, Institut für Sozialforschung, Frankfurt a. M.

Feagin, Joe R. (2001): Social Justice and Sociology: Agendas for the Twenty-first Century, *American Sociological Review* 66, S. 1-22.

Fetchenhauer, Detlef/ Goldschmidt, Nils/ Hradil, Stefan/ Liebig, Stefan (2010): Warum ist Gerechtigkeit wichtig? Antworten der empirischen Gerechtigkeitsforschung, Roman Herzog Institut, München.

Forst, Rainer (2013): Gerechtigkeit nach Marx, In: Jaeggi, Rahel/Loick, Daniel (Hrsg.): Nach Marx. Philosophie, Kritik, Praxis, Suhrkamp Verlag, Berlin, S. 107-121.

Funder, Maria (2010): „Handlungsfeld „Gender(gerechtigkeit) in der Arbeitspolitik. In: IG Metall-Vorstand (Hrsg.) (2010), S. 62-68.

Geißel, Brigitte (2004): Konflikte um Definitionen und Konzepte in der genderorientierten und Mainstream-Partizipationsforschung - Ein Literaturüberblick, Discussion Paper SP IV 2004-403, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB).

Geras, Norman (1985): The Controversy About Marx and Justice. *New Left Review*, Nr. 150, S. 47-85.

Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Glatzer, Wolfgang (2009): Gefühlte (Un)Gerechtigkeit. Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 47, S. 15-20.

Gosepath, Stefan (2008): Gerechtigkeit In: Gosepath, Stefan/Hinsch, Wilfried/ Rössler, Beate (Hrsg.): Handbuch der Politischen Philosophie und Sozialphilosophie. Band 1, Walter de Gruyter, Berlin, S. 394-401.

Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs. Leske + Budrich, Opladen.

Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, Rainer Hampp Verlag, München und Mering.

Greenberg, Jerald/Colquitt, Jason A. (Hrsg.) (2005): Handbook of Organizational Justice, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, London.

Gremmels, Chr./Kerstiens, L. (1971): Anspruch. In: Ritter, Joachim (Hrsg.): Historisches Wörterbuch der Philosophie. Band 1: A-C, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt, Sp. 355f.

Habermas, Jürgen (1973): Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Hack, Lothar/Brose, Hanns-Georg/Czasny, Karl/ Hack, Ingrid/Hager, Frithjof/ Moser, Roland/Viesel, Karin (1979): Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern, Campus Verlag, Frankfurt a. M., New York.

Haipeter, Thomas (2012): Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven, Industrielle Beziehungen 19 (4), S. 387-411.

Hanekop, Heidemarie/Tasch, Andreas/Wittke, Volker (2001): New Economy und Dienstleistungsqualität: Verschiebung der Produzenten- und Konsumentenrolle bei digitalen Dienstleistungen“, SOFI-Mitteilungen, Nr. 29, S. 73-91.

Hegtvedt, Karen A. (2005): Doing Justice to the Group: Examining the Roles of the Group in Justice Research. Annual Review of Sociology 31, S. 25-45.

Heidenreich, Martin (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. Soziale Welt 47 (1), S. 24-43.

Heil, Barbara/Wolf, Harald (2013): Arbeiterbewusstsein. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/ Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. edition sigma, Berlin, S. 53-58.

Hessinger, Philipp/Wagner, Gabriele (Hrsg.) (2008): Ein neuer Geist des Kapitalismus? VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Hirschman, Albert O. (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten. Mohr Siebeck, Tübingen.

Höffe, Otfried (2001): Gerechtigkeit. Eine philosophische Einführung. C.H. Beck, München.

Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich (2002): Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (BeitrAB 250), Nürnberg, S. 135-144.

Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2012): Sicheres Geleit in Krisenzeiten? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung. In: Dörre, K. et al. (Hrsg.) (2012), S. 35-55.

Honneth, Axel (2011): Das Recht der Freiheit. Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit. Suhrkamp Verlag, Berlin.

Horn, Christoph/Scarano, Nico (Hrsg.) (2002): Philosophie der Gerechtigkeit. Texte von der Antike bis zur Gegenwart. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Hsieh, Nien-He (2008): Justice in Production. The Journal of Political Philosophy 16 (1), S. 72-100.

Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2012): „Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit, Arbeits- und Industriesoziologische Studien 5 (2), S. 54-67.

IG Metall Vorstand (2009): Projekt IG Metall 2009 - Diskussionspapier. Frankfurt am Main.

IG Metall-Vorstand (Hrsg.) (2010): Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Handlungsfelder, Forschungsstände. Aufgaben, Frankfurt am Main.

Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, G. Günter (2009): Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. edition sigma, Berlin.

Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Jürgens, Kerstin (2010): Arbeit und Leben. In: Böhle, Fritz et al. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 483-510.

Kädtler, Jürgen (2010): Finanzmärkte und Finanzialisierung. In: Böhle, Fritz et al. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 619-39.

Kädtler, Jürgen/Sperling, Hans Joachim (2002): The Power of Financial Markets and the Resilience of Operations: Argument and Evidence from the German Car Industry“, Competition & Change 6 (1), S. 81-94.

Kädtler, Jürgen/Sperling, Hans Joachim/Wittke, Volker/Wolf, Harald (2013): Mitbestimmte Innovationsarbeit. Konstellationen, Spielregeln und Partizipationspraktiken. edition sigma, Berlin.

Kämpf, Tobias (2008): Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Kalkowski, Peter (2012): Das Contracting wissensintensiver Projekte. In: Ladwig, D.H./Kunze, J./Hartmann, M. (Hrsg.): Exit Matters - Auf dem Weg in die Projektgesellschaft. Frankfurt a.M. u.a.O., S. 51-78.

Kaufmann, Franz-Xaver (2003): Sozialpolitisches Denken. Die deutsche Tradition. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Kern, Horst/ Schumann, Michael (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. 2 Bde. EVA, Frankfurt a. M.

Kern, Horst/ Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. C.H. Beck, München.

Kersting, Wolfgang (2000): Theorien der sozialen Gerechtigkeit. J.B. Metzler, Stuttgart.

Kersting, Wolfgang (2007): Facetten der Gerechtigkeit. Leviathan 35 (2), S. 193-211.

Kirkman, Bradley L./Rosen, Benson (1999): Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. Academy of Management Journal 42 (1), S. 58-74.

Kirkman, Bradley L./Shapiro, Debra L./Novelli, Jr., Luke/Brett, Jeanne M. (1996): Employee Concerns Regarding Self-Managing Work Teams: A Multidimensional Justice Perspective, Social Justice Research 9 (1), S. 47-67.

Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl/Voß 2002, S. 53-100.

Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Krause, Alexandra/Sohr, Tatjana/Pfeifer, Christian (2005): Schutzzone Organisation - Risikozone Markt? Entlassungen, Gerechtigkeitsbewertung und Handlungsfolgen. In: Kronauer, Martin/ Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, edition sigma, Berlin, S. 295-316.

Kotthoff, Hermann (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. edition sigma, Berlin.

Kotthoff, Hermann/Wagner, Alexandra (2008): Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur - eine Follow-up-Studie. edition sigma, Berlin.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. edition sigma, Berlin.

Krenn, Manfred/Flecker, Jörg/Eichmann, Hubert/Papouschek, Ulrike (2010): ...was willst du viel mitbestimmen? Flexible Arbeit und Partizipationschancen in IT-Dienstleistungen und mobiler Pflege. edition sigma, Berlin.

Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. edition sigma, Berlin.

Kudera, Werner/Mangold, Werner/Ruff, Konrad/Schmidt, Rudi/Wentzke, Theodor (1979): Gesellschaftliches und politisches Bewusstsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung, EVA, Frankfurt a. M.

Kuhlmann, Martin/Sperling, Hans Joachim/Balzert, Sonja (2004): Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie, edition sigma, Berlin.

Kuhlmann, Martin/Schumann (2010a): Einschätzungen zum Forschungsstand Bewusstseinsforschung („Wahrnehmungsmuster und Bewusstseinsformen“). In: IG Metall-Vorstand (Hrsg.) (2010), S. 51-57.

Kuhlmann, Martin/ Schumann (2010b): Einschätzungen zum Forschungsstand im Bereich Industrielle Beziehungen („Arbeitskonflikte und Interessenpolitik“). In: IG Metall-Vorstand (Hrsg.) (2010), S. 57-61.

Kuhlmann, Martin/Schumann (2010c): Einschätzungen zum Forschungsstand im Bereich Arbeitsgestaltung. In: IG Metall-Vorstand (Hrsg.) (2010), S. 68-73.

Kurz, Constanze (1999): Repetitivarbeit - unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps, edition sigma, Berlin.

Kurz-Scherf, Ingrid (2007): Soziabilität - auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In: Aulenbacher, Brigitte et al. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 269-284.

Ladwig, Bernd (2011a): Gerechtigkeitstheorien zur Einführung. Junius Verlag, Hamburg.

Ladwig, Bernd (2011b): Freiheit. In: Göhler, Gerhard et al. (Hrsg.): Politische Theorie. 25 umkämpfte Begriffe zur Einführung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, S. 79-93.

Lehweß-Litzmann, René (2012): What Does Flexicurity Have to Gain from the Capability-Approach?. In: management revue 23 (2), S. 119-139.

Lettow, Susanne (2006): Grenzverschiebungen des Politischen: Zur Artikulation von Staat, Ökonomie und Gesellschaft in der sozialphilosophischen Gerechtigkeitsdebatte. In: Degener, Ursula/Rosenzweig, Beate (Hrsg.): Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Feministische Analysen und Perspektiven, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 65-78.

Liebig, Stefan (1997): Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen. München, Mering: Hampp.

Liebig, Stefan (2010): Warum ist Gerechtigkeit wichtig? Empirische Befunde aus den Sozial- und Verhaltenswissenschaften. In: Fetchenhauer, Detlef et al., Warum ist Gerechtigkeit wichtig? Antworten der empirischen Gerechtigkeitsforschung, Roman Herzog Institut, München, S. 10-27.

Liebig, Stefan/Sauer, Carsten/Schupp, Jürgen (2011): Die wahrgenommene Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens: Geschlechtstypische Muster und die Bedeutung des Haushaltskontextes. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63, S. 33-59.

Lohmann, Georg (1986): Zwei Konzeptionen von Gerechtigkeit in Marx' Kapitalismuskritik. iI: Angehrn, Emil/Lohmann, Georg (Hrsg.): *Ethik und Marx. Moralkritik und normative Grundlagen der Marxschen Theorie*, Hain bei Athenäum, Königstein/Ts., S. 174-194.

Lohr, Karin (2013): Subjektivierung von Arbeit., In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minsen, Heiner (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, edition sigma, Berlin, S. 430-437.

Loos, Fritz/Schreiber, Hans-Ludwig (1984): Recht, Gerechtigkeit. In: Brunner, Otto et al. (Hrsg.): *Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland*. Band 5, Klett-Cotta, Stuttgart, S.x-x.

Manske, Alexandra (2012): Leiharbeit aus gendersensibler Perspektive. Zur geschlechtsspezifischen Strukturierung von Zeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung. *Studien der Rosa-Luxemburg-Stiftung*, Berlin.

Manske, Alexandra/ Pühl, Katharina (Hrsg.): *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung*. Westfälisches Dampfboot, Münster.

Martens, Helmut (2010): *Neue Wirtschaftsdemokratie. Anknüpfungspunkte im Zeichen der Krise von Ökonomie. Ökologie und Politik*. VSA-Verlag, Hamburg.

Mayer-Ahuja, Nicole et al. (2012): Projektverbund „Gute Arbeit“ nach dem Boom. Pilotprojekt zur Längsschnittanalyse arbeitssoziologischer Betriebsfallstudien mit neuen e-Humanities-Werkzeugen. Göttingen (<http://www.sofi-goettingen.de/index.php?id=1086>).

Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (Hrsg.) (2005): *Entfesselte Arbeit - neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie*, edition sigma, Berlin.

Meil, Pamela/Heidling, Eckhard (2006): Entfernung überbrücken - Verteilte Arbeit entlang internationaler Wertschöpfungsketten - Neue Anforderungen in grenzüberschreitenden Arbeitsprozessen. In: Dunkel, Wolfgang/Sauer, Dieter (Hrsg.): *Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit - Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung*, edition sigma, Berlin, S. 145-169.

Menz, Wolfgang (2009): *Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungs politik*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Menz, Wolfgang (2012): Arbeit und gesellschaftliche Legitimation - Zum kapitalismustheoretischen Nutzen einer normativ interessierten Industriesoziologie. In: Dörre, Klaus et al. (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik, Campus Verlag, Frankfurt/New York, S. 446-461.

Menz, Wolfgang/ Kratzer, Nick (2010): Work-Life-Balance als Gestaltungsaufgabe. Umrisse einer ,balance-orientierten Leistungspolitik. In: Schwitzer, Helga et al. (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik. VSA, Hamburg, S. 259-278.

Merkel, Wolfgang/Krück, Mirko (2003): Soziale Gerechtigkeit und Demokratie: auf der Suche nach dem Zusammenhang. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. edition sigma, Berlin.

Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Rainer Hampp Verlag, München und Mering.

Moore, Barrington (1987): Ungerechtigkeit. Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Moosbrugger, Jeanette (2008): Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaubeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Müller, Hans-Peter (1995): Soziale Differenzierung und soziale Gerechtigkeit. Ein Vergleich von Max Weber und Michael Walzer. In: Müller, Hans-Peter/ Wegener, Bernd (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Leske + Budrich, Opladen, S. 135-155.

Müller, Hans-Peter/ Wegener, Bernd (1995): Die Soziologie vor der Gerechtigkeit. Konturen einer soziologischen Gerechtigkeitsforschung. In: Müller, Hans-Peter; Wegener, Bernd (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Leske + Budrich, Opladen, S. 7-49.

Müller-Jentsch, Walther (2008): Industrielle Demokratie - Von der repräsentativen Mitbestimmung zur direkten Partizipation. In: Ders., Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 173-179.

Nachtwey, Oliver (2010): Legitimationsprobleme des Spätkapitalismus revisited. In: Becker, Karina/Gertenbach, Lars/Laux, Henning/Reitz, Tilman (Hrsg.): Grenzverschiebungen des Kapitalismus. Umkämpfte Räume und Orte des Widerstands. Campus Verlag, Frankfurt/New York, S. 359-379.

Neckel, Sighard/Dröge, Kai/Somm, Irene (2005): „Das umkämpfte Leistungsprinzip - Deutungskonflikte um die Legitimation sozialer Ungleichheit“, WSI Mitteilungen, 58 (7), S. 368-374.

Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. edition sigma, Berlin.

Nullmeier, Frank (2009): Soziale Gerechtigkeit - ein politischer ‚Kampfbegriff‘?. Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 47, S. 9-14.

Nullmeier, Frank (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.

Offe, Claus (1972): Strukturprobleme des kapitalistischen Staates. Aufsätze zur politischen Soziologie, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Osterland, Martin (1973): Lebensgeschichtliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Anmerkungen zur sozio-biographischen Methode. Soziale Welt 24 (4), S. 409-417.

Pierenkemper, Toni (2010): Der Weg zur Industrie-, Dienstleistungs- oder Informationsgesellschaft: In: Thamer, Hans-Ulrich (Hrsg.): WBG Weltgeschichte. Band VI: Globalisierung 1880 bis heute, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt, S. 337-370.

Pyöriä, Pasi (2005): The concept of knowledge work revisited: Journal of Knowledge Management 9 (3), S. 116-127.

Pongratz, Hans J./Trinczek, Rainer (Hrsg.) (2010): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. edition sigma, Berlin.

Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. edition sigma, Berlin.

Popitz, Heinrich/Bahrddt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen.

Ramsay, Harvie/Scholarios, Dora (2005): Organisational Participation and Women: An Attitude Problem? In: Harley, Bill et al. (Hrsg.): Participation and Democracy at Work. Essays in Honour of Harvie Ramsay. Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, S. 113-145.

Rehder, Britta (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. *Zeitschrift für Soziologie* 35 (3), S. 227-242.

Rössler, Beate (1995): Geschlechterverhältnis und Gerechtigkeit. In: Müller, Hans-Peter; Wegener, Bernd (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*. Leske + Budrich, Opladen, S. 157-172.

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

Schäfer, Armin (2009): Krisentheorien der Demokratie: Unregierbarkeit, Spätkapitalismus und Postdemokratie, *der moderne staat* 2 (1), S. 159-183.

Schmidt, Volker H. (1992): Lokale Gerechtigkeit. Perspektiven soziologischer Gerechtigkeitsanalyse. *Zeitschrift für Soziologie* 21 (1), S. 3-15.

Schrenker, Markus/ Wegener, Bernd (2007): *Was ist gerecht? Ausgewählte Ergebnisse aus dem International Social Justice Project 1991-2007* (Arbeitsbericht Nr. 150), Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin.

Schrenker, Markus/Wegener, Bernd (2009): Wie die Krise der Finanzmärkte unsere Vorstellungen von Gerechtigkeit verändert. *International Social Justice Project* (Arbeitsbericht Nr. 180), Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin.

Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2011): *Gute Arbeit. Folgen der Krise - Arbeitsintensivierung - Restrukturierung*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.

Schumann, Michael (2003): Das Lohnarbeiterbewusstsein des "Arbeitskraftunternehmers". In: ders., *Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriesoziologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik*. VSA-Verlag, Hamburg, S. 99-106.

Schumann, Michael/Baethge-Kinsky, Volker/Kuhlmann, Martin/ Kurz, Constanze/Neumann, Uwe (1994): *Trendreport Rationalisierung. Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie*. edition sigma, Berlin.

Schumann, Michael/Einemann, Edgar/Siebel-Rebell, Christa/Wittemann, Klaus Peter (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main.

Schumann, Michael/Gerlach, Frank/Gschlössl, Albert/Milhoffer, Petra (1971): *Am Beispiel der Septemberstreiks - Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Eine empirische Untersuchung*, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main.

Schumann, Michael/Kuhlmann Martin/Sanders Frauke/Sperling, Hans Joachim (Hrsg.) (2006): VW Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg? VSA, Hamburg.

Schumann, Michael/Kuhlmann, Martin/Sperling Hans Joachim (2008): „Zwischen Toyota und Tradition: Das VW-Projekt ‚Auto 5000‘ als mitbestimmungsjustierte Unternehmenskultur. In: Benthien, Rainer/ Brinkmann, Ulrich (Hrsg.): Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt, Campus, Frankfurt/Main, S. 243-258.

Sen, Amartya (2010): Die Idee der Gerechtigkeit, aus dem Englischen von Christa Krüger. Verlag C.H. Beck, München, 2010.

Sperling, Hans Joachim/Wolf, Harald (2010): Zwischen Sicherung und Gestaltung - Varianten mitbestimmter Innovation in der Industrie. WSI Mitteilungen 63 (2), S. 79-86.

Struck, Olaf/Stephan, Gesine/Köhler, Christoph/Krause, Alexandra/Pfeifer, Christian/ Sohr, Tatjana (2006): Arbeit und Gerechtigkeit. Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Terpe, Sylvia (2009): Ungerechtigkeit und Duldung. Die Deutung sozialer Ungleichheiten und das Ausbleiben von Protest. UVK , Konstanz.

Tullius, Knut/Wolf, Harald (2012): Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes? Industrielle Beziehungen 19 (4), S. 367-410.

Turner, Lowell (2009): Institutions and Activismus: Crisis and Opportunity for a German Labor Movement in Decline. Industrial & Labor Relations Review 62 (3), S. 294-312.

Tyler, Tom R./Blader, Steven L. (2003): The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior, Personality and Social Psychology Review 7 (4), S. 349-361.

Vassiliadis, Michael (2012): Interview mit Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG Bergbau, Chemie, Energie. In: Hans-Böckler-Stiftung, Innovation und Mitbestimmung. Empirische Untersuchungen und Literaturstudien, Düsseldorf, S. 66-68.

Vobruba, Georg (2009): Die Gesellschaft der Leute. Kritik und Gestaltung der sozialen Verhältnisse. VS, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker (2008): Hochlohnstandorte werden aufgegeben, Die Mitbestimmung 54 (3), S. 40-44.

Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker (2011): Globale Qualitätsproduktion. Empirische Befunde zu einem neuen Muster internationalisierter Produktion. *Mitteilungen aus dem SOFI* 5 (11), S. 8-11.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1), S. 131-158.

Voß, G. Günter/Rieder, Kerstin (2005): *Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden.* Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Wegener, Bernd (1992): Gerechtigkeitsforschung und Legitimationsnormen, *Zeitschrift für Soziologie* 21 (4), S. 269-283.

Wegener, Bernd (1995): Gerechtigkeitstheorie und empirische Gerechtigkeitsforschung. In: Müller, Hans-Peter/Wegener, Bernd (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit*, Leske + Budrich, Opladen, S. 195-218.

Wegener, Bernd (1999): Belohnungs- und Prinzipiengerechtigkeit. Die zwei Welten der empirischen Gerechtigkeitsforschung. In: Druwe, Ulrich/Kunz, Volker (Hrsg.): *Politische Gerechtigkeit*, Leske + Budrich, Opladen, S. 167-214.

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzdenken. In: Knapp, Gudrun-Axeli/ Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Achsen der Differenz*, Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 286-319.

Wilkesmann, Uwe (2005): „Die Organisation von Wissensarbeit“, *Berliner Journal für Soziologie* 15 (1), S. 55-72.

Wilz, Silvia M. (2007): De-Institutionalisierung, Individualisierung und Personalisierung? Arbeit, Organisation und Geschlecht im Wandel. In: Aulenbacher, Brigitte et al. (Hrsg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 114-130.

Wilz, Sylvia M. (2010): Organisation: Die Debatte um Gendered Organizations. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Wolf, Harald (1994): Rationalisierung und Partizipation. *Leviathan* 22 (2), S. 243-259.

Wolf, Harald (1999): *Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion*, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster.

Wolf, Harald (2003): *Partizipatives Management - was bleibt? Expertise für die Hans Böckler-Stiftung*, Göttingen, Juli 2003. <http://www.sofi-goettingen.de/?id=269> (Zugriff: 17.03.11)

Wolf, Harald (2008): Die duale Institution der Arbeit und der neue(st)e Geist des Kapitalismus. Einige Anmerkungen zu einer Anmerkung. In: Hessinger, Philipp/Wagner, Gabriele (Hrsg.): Ein neuer Geist des Kapitalismus? VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 219-231.

Wolf, Harald (2010): Flexibilität, Unsicherheit, Autonomie. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008. CD-ROM. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Wolf, Harald (2012): Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit in der Vielfachkrise. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 5 (2), S. 68-79.

Young, Iris Marion (2006): „Taking the Basic Structure Seriously“. Perspectives on Politics 4 (1), S. 91-97.

Zelditch, Morris (2001): Processes of Legitimation: Recent Developments and New Directions. Social Psychology Quarterly 64 (1), S. 4-17.

Zoll, Rainer (Hrsg.) (1981): Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise. Erster Bericht: Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung. Bund-Verlag, Köln.

Zoll, Rainer (Hrsg.) (1984a): „Die Arbeitslosen, die könnt' ich alle erschießen“. Zweiter Bericht: Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise. Bund-Verlag, Köln.

Zoll, Rainer (Hrsg.) (1984b): „Hauptsache, ich habe meine Arbeit“. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225

