

BRÜCHIGE LEGITIMATIONEN

▶ neue Handlungsorientierungen?

Wolfgang Menz

Was ist gerecht?

Die Sicht von Beschäftigten

Arbeitskreis Dienstleistungen Friedrich-Ebert-Stiftung, ver.di
„Arbeitswelten heute – Sozialdemokratie und Gewerkschaften ohne
Basis?“, Mittwoch, den 14. März 2018, Berlin

Forschungsprojekt „*Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen?* Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen“

- gefördert von der **Hans-Böckler-Stiftung** 2012-2015
- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – **ISF München** (Wolfgang Menz, Sarah Nies, Nick Kratzer)
- Soziologisches Forschungsinstitut der Universität Göttingen – **SOFI** (Harald Wolf, Knut Tullius)

Empirische Erhebung:

- 207 Einzelinterviews und 19 Gruppendiskussionen mit insgesamt 320 Beschäftigten, 71 Experteninterviews (Gewerkschafts-, Betriebsrats- und Managementvertreter)
- 26 Unternehmen aus 10 Branchen: Industrie (SOFI), Dienstleistungen (ISF), Bauindustrie (ISF)

Plus weitere Studien, insbesondere zu Leistung/Belastung, Krisenwahrnehmung usw.



Leitfragen

- ▶ Welche Ansprüche stellen Beschäftigte heute an Arbeit und Betrieb?
 - ▶ Auf welche „normative Grundprinzipien“ (Anspruchsmuster) beziehen sich die Beschäftigten dabei?
- ▶ Welche Ansprüche führen zur kollektiven interessenpolitischen Mobilisierung oder Politisierung?
 - ▶ Auf Basis welcher Anspruchsverletzungen entsteht Protest und gewerkschaftspolitische Aktivität?

Konzeptionelle Vorbemerkungen

- ▶ „Wünsche“ / „Ansprüche“ (Hürtgen/Voswinkel 2014)
 - ▶ *Ansprüche*: verallgemeiner- und einforderbar, Rückgriff auf bestehende geteilte Normen
 - ▶ *Wünsche*: nicht verallgemeinerbar und schwerer politisierbar, aber nicht weniger drängend
- ▶ Ansprüche und ihre Erfüllung
 - ▶ Ansprüche können auch dann formuliert werden, wenn nicht erwartet wird, dass sie eingelöst werden
 - ▶ insgesamt aber: Beschäftigte sind „*normative Realisten*“
- ▶ Vergleichshorizonte & Adressaten
 - ▶ Ansprüche sind relational: bezogen auf bestimmte Adressaten, gemessen an Vergleichsmaßstäben/-gruppen

Normative Ansprüche der Beschäftigten - Überblick

Gerechtigkeitsansprüche („moralische“ Ansprüche)	Leistungsgerechtigkeit
	Selbstverwirklichung
	Beteiligung
	Würde
	Fürsorge
Rationalitätsansprüche („pragmatische“ Ansprüche)	Technisch-funktionale Rationalität
	Ökonomische Rationalität
	Bürokratische Rationalität

Leistungsgerechtigkeit

- ▶ In der Soziologie oft totgesagt:
 - ▶ "bürgerliches Prinzip", Ideologie (Bewusstseinsstudien 1970er)
 - ▶ mangelnde Zurechenbarkeit in großen, arbeitsteiligen Organisationen (C. Offe)
 - ▶ Erfahrung der ständigen Verletzung (z.B. M. Hartmann)
 - ▶ *Erfolg* ersetzt Leistung, die aus dem "moralischen Horizont der Gesellschaft" verschwindet (S. Neckel)
- ▶ Empirisches Ergebnis: Leistungsgerechtigkeit bleibt *das* zentrale normative Prinzip im Feld der Arbeit
 - ▶ strittig ist nicht das Prinzip, sondern wie es ausbuchstabiert wird
 - ▶ Aufwandsbezug, aber: was ist das? Anstrengung? formale Qualifikation? Verantwortung?
- ▶ Ambivalenz des Leistungsprinzips
 - ▶ Begründung von Ansprüchen (z.B. Entgelt) "nach oben": Kritikprinzip
 - ▶ peer pressure, Leistung als horizontaler sozialmoralischer Anspruch
- ▶ "kleinformative" Anwendung von Leistungsgerechtigkeit
- ▶ Generelle Verunsicherung: 'zählt' meine Leistung künftig noch?

Selbstverwirklichung

- ▶ Soziologische Diagnosen:
 - ▶ Prinzip einer bestimmten Generation?
"Wertewandel" – Sicherheit (generation y)?
 - ▶ Verwirklicht aufgrund neuer Arbeitsstrukturen?
 - ▶ Vom Managementdiskurs okkupiert (Boltanski/Chiapello)?

- ▶ Empirisches Ergebnis: Selbstverwirklichung ist auch heute zentrales Prinzip (z.B. Anspruch auf Autonomie in der Arbeit), hat aber eher den Charakter eines *Wunsches* als eines *Anspruchs*
 - ▶ eher die Frage der (individuellen) *Berufswahl*, denn kollektiven Interessenhandelns
 - ▶ Aber durchgängig "*arbeitsinhaltliche Ansprüche*": die eigene Arbeit gut machen wollen und dafür die Bedingungen von den Unternehmen erhalten
 - ▶ Verstärkte Forderungen nach Sicherheit sind eher Reaktionen auf Verunsicherung denn gewandelte Ansprüche

Beteiligung

- ▶ unterschiedliche Erfahrungen mit Veränderungen der Beteiligungsmöglichkeiten
 - ▶ *verblasste Beteiligungstraditionen*: "post-participative" Industriearbeit
 - ▶ *Selbstverständlichkeit der Nicht-Beteiligung* mit stillschweigender Nutzung von Subjektivität (z.B. Einzelhandel)
 - ▶ Beteiligung als *integrativer Bestandteil professioneller Arbeit*, aber sinkende Reichweite (hochqualifizierte Wissensarbeiter)
- ▶ Beteiligungsansprüche überwiegend höchst relevant, aber:
- ▶ Beschränkung auf den Arbeitsplatz/Umgebung
 - ▶ kaum Betrieb, Unternehmen, Ökonomie insgesamt (keine Forderungen nach Wirtschaftsdemokratie)
 - ▶ *output-orientierte* Beteiligungsansprüche: bei Unzufriedenheit mit dem Ergebnis
- ▶ keine Tendenz zu wachsendem Anspruch auf Demokratisierung "von unten"
- ▶ Ermüdungstendenzen: Verantwortlichkeit ohne Verantwortung (Ressourcen)

Rationalitätsansprüche

- ▶ Effizienz und Rationalität als Prinzipien des "gesellschaftlichen Teilsystems" Wirtschaft: die Unternehmen sollen *marktgerecht*, *sachgerecht* und *regelgerecht* agieren (Nützlichkeitsfragen)
- ▶ Rationalitätsprinzipien spielen auch in der (dt.) gewerkschaftlichen Argumentation wichtige Rolle: z.B. Nachfragestärkung, "besser-statt-billiger"
- ▶ Empir. Ergebnis: hohe Bedeutung von Rationalitätsansprüchen
 - ▶ nicht nur Gerechtigkeit als Kritikquelle, durchaus Politisierungspotenzial
 - ▶ verbreitet: Kritik an "irrationalen" Managemententscheidungen
- ▶ Technisch-organisationale, ökonomische und bürokratische Rationalität
 - ▶ technisch-organisationale Rat. hat das stärkste normative Fundament – häufiger Konflikt mit ökon. Rat.: Logik der Produktion/Dienstleistung vs. Logik des Marktes

Der schleichende Erosion von Vergleichsordnungen

- ▶ Ansprüche werden *in Relation zu vergleichbaren Ordnungen* formuliert, z.B. in zeitlicher und räumlicher Hinsicht
 - ▶ früher, andere Branchen, andere Regionen, andere Beschäftigtengruppen
 - ▶ diese Vergleichsordnungen sind in Bewegung nach unten
- ▶ *Zeitlich*: wahrgenommene generelle Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen als Hintergrund
 - ▶ steigende soziale Ungleichheit
 - ▶ jüngere KollegInnen haben schlechtere Bedingungen
 - ▶ *(stillschweigendes) Ende des Fortschritts- und Ausstiegsversprechens*: den Kindern wird es schlechter gehen
 - ▶ Für die persönliche Zukunft wird Stabilität oder Verschlechterung erwartet (z.B. Rente)
- ▶ *Räumlich*: Beschäftigten in Deutschland geht es vergleichsweise gut
 - ▶ Blick auf Südeuropa, auf Osteuropa, auf den Nahen Osten

▶ **”Internalisierung” und ”Globalisierung” der Vergleichshorizonte**

- ▶ Immer direktere Konfrontation mit schlechteren Arbeits- und Lebenssituationen Anderer
 - > Sichtbarkeit z.B. von Leiharbeitern im eigenen Betrieb
 - > Geflüchtete als sichtbare Boten internationaler Ungleichheit und eigener relativer Privilegierung

▶ Verstärkt ”Vergleiche nach unten” (entgegen Festinger 1954)

▶ **die eigene Situation wird – relativ betrachtet – noch als positiv eingeschätzt**

„Wir sitzen ja noch auf einer Insel, wo es uns gut geht.“

▶ aber Ausnahmen, insbesondere unter prekär Beschäftigten

▶ **Abstiegsgesellschaft** (Nachwey) **”um uns herum”**:

- ▶ Hohe subjektive Plausibilität der These eines fortgesetzten Abstiegs
- ▶ Aber kaum eigene biographisch erlebte Abstiegsenerfahrungen

▶ Daraus folgt eine **Absenkung des Anspruchsniveaus**

- ▶ Normative Prinzipien bleiben bestehen, aber ihre inhärenten Maßstäbe erodieren

Entkopplung von Politik und Arbeitsalltag

- ▶ konkrete Arbeitserfahrungen und „große Politik“ sind getrennte Felder
 - ▶ Die Mehrheit der Befragten erwartet und sieht keinen spürbaren Einfluss von politischen Entscheidungen auf die eigene Arbeits- und Beschäftigungssituation
 - ▶ Die zentralen normativen Fragen, die die Beschäftigten in Arbeit und Betrieb umtreiben, erscheinen von politischen Einflussmöglichkeiten oder politischem Regulationswillen entfernt
- ▶ „Die Politik“ ist kaum Adressat für Gerechtigkeitsansprüche der Arbeitnehmer/innen
 - ▶ weder im positiven noch im negativen Sinne
- ▶ Die Befragten betrachten Politik nicht in erster Linie aus ihrer Perspektive als Arbeitnehmer/innen
- ▶ Ansprüche an Politik sind stark zurückgefahren – Ökonomie hat sich gegenüber der Politik „autonomisiert“
- ▶ keine zentralen Differenzen zwischen den (Alt-)Parteien

Ausnahmen

- ▶ Branchen mit hohem Einfluss der öffentlichen Hand auf Finanzierung und Investitionen (Kommunen, Bau, Verkehr)
- ▶ 3 wichtige politische Themen: Rente(nalter), Leiharbeit, Mindestlohn
 - ▶ in bestimmten Tätigkeitsbereichen jeweils „normativer Brennpunkt“
 - > **Rente** beim Bau, t.w. Industrieproduktion
 - > **Leiharbeit** zentrales Thema in Industrieproduktion
 - > **Mindestlohn** in unteren Entgeltbereichen (Industrie/DL) – allerdings inhaltlich umstritten
 - ▶ aber: diese Themen **werden nicht zu Querschnittsthemen** für alle Beschäftigten, die große Mehrheit sieht sich von den drei Themen persönlich nicht berührt

Vertrauen in Gewerkschaften

- ▶ leichte Anzeichen für eine ‚Revitalisierung der Gewerkschaften‘ – im Grundsatz positive Bewertungen der Gewerkschaften quer durch die Beschäftigtengruppen

„Ich denke, die Gewerkschaften erfüllen eine wichtige Rolle. Ich sehe das in Deutschland schon positiv, dass wir Gewerkschaften haben, wie sie agieren.“ (hochqualifizierter Angestellte)

- ▶ erklärt sich nicht primär aus dem Erfolg des ‚Krisenkorporatismus‘
- ▶ Die Gewerkschaften werden vielmehr gerade als *alternative* Institution zum klassischen politischen Institutionengefüge geschätzt

Abschlussthesen

- ▶ „normativer Konservatismus“: keine „neoliberale Kultur“ (S. Hall) – auf Seiten der Beschäftigten
 - ▶ Fortbestehen von „klassischen“ Ansprüchen Leistungsgerechtigkeit
- ▶ aber: auch kein massives Infragestellen des Neoliberalismus in Gerechtigkeits- oder Rationalitätskriterien
 - ▶ normative Ansprüche werden teilweise zurückgenommen und relativiert oder werden zu Wünschen
 - ▶ „Ausweitung von Vergleichen“ führt zugleich zu sinkenden Maßstäben
- ▶ Tendenzen zu einer gesellschaftlichen **Ent-Legitimierung** statt **De-Legitimierung**: Gesellschaft und Politik JENSEITS von Gerechtigkeit und Rationalität

Weiterlesen?

- Menz, Wolfgang / Tullius, Knut (2015): Stellvertreterpolitik in der Legitimitätskrise? Bedingungen und Grenzen von Aktivierung und Mobilisierung. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 8, H. 2, S. 5-19 (online verfügbar)
- Menz, Wolfgang (2014): Brüchige Legitimationen? Krisenerfahrungen als betriebliche und politische Legitimationsprobleme, in: Vedder, Günther u.a. (Hrsg.): Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit. München, Mering: Hampp S. 117-134.
- Tullius, Knut/ Wolf, Harald (2012): Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes? In: Industrielle Beziehungen 19 (4), S. 367 - 386.
- Tullius, Knut / Wolf, Harald (2015): Gerechtigkeitsansprüche und Kritik in Arbeit und Betrieb. In: Dammayr, Maria / Grass, Doris / Rothmüller, Barbara (Hrsg.): Legitimität. Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung. Bielefeld: transcript, S. 269 - 287.
- Menz, Wolfgang; Nies, Sarah (2017) Doing Inequality at Work? Zur Deutung und Herstellung von Ungleichheiten in Arbeit und Betrieb. In: Laura Behrmann/ Falk Eckert/ Andreas Gefken/ Peter A. Berger (Hrsg.): 'Doing Inequality' – Prozesse sozialer Ungleichheit im Blick qualitativer Sozialforschung. [SpringerVS], Wiesbaden
- Kratzer, Nick; Tullius, Knut (2016): Legitimitätsansprüche Hochqualifizierter. In: Haipeter, Thomas (Hg.): Angestellte Revisited. Wiesbaden.
- Schwerpunktheft WSI-Mitteilungen 7/2016, Schwerpunktheft WSI-Mitteilungen 7/2016: „Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute - neue Ansätze, neue Befunde“, darin z.B. Menz, Wolfgang / Nies, Sarah: Gerechtigkeit und Rationalität – Motive interessenpolitischer Aktivierung
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2016): [Beschäftigte wollen Gerechtigkeit – und einen effektiv geführten Betrieb](#). Policy Brief der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, Februar 2016.
- Menz, Wolfgang (2017): Das befremdliche Überleben der Leistungsgerechtigkeit. Über die Beharrlichkeit eines totgesagten normativen Prinzips, in: Aulenbacher, Brigitte et al. (Hg.): Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus, BelzJuventa, S. 191-209
- Menz, Wolfgang; Cardenas, Ana (2017): Gerechte neue Arbeitswelt? Crowdfunding aus normativ-empirischer Perspektive der Soziologie. In: Martin Dabrowski und Judith Wolf (Hg.): Crowdfunding und Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, S. 9–31.
- Menz, Wolfgang (2017): Gerechtigkeit, Rationalität und interessenpolitische Mobilisierung. Die Perspektive einer Soziologie der Legitimation. In: Artus, Ingrid; Birke, Peter; Kerber-Clasen, Stefan; Menz, Wolfgang (Hg., 2017): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in den sozialen Dienstleistungen. VSA: Hamburg, S. 278-305

Kontakt:

Prof. Dr. Wolfgang Menz

Universität Hamburg, Fakultät für Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften, Fachbereich Sozialökonomie

Welckerstraße 8

20354 Hamburg

wolfgang.christian.menz@uni-hamburg.de

Befragte

- ▶ 207 Einzelinterviews und 19 Gruppendiskussionen mit insgesamt 320 Beschäftigten, 71 Experteninterviews (Gewerkschafts-, Betriebsrats- und Managementvertreter)
- ▶ 26 Unternehmen aus 10 Branchen: Industrie (SOFI), Dienstleistungen (ISF), Bauindustrie (ISF)
- ▶ Erhebungszeitraum August 2012 - Januar 2014

Untersuchungsfelder	Beschäftigteninterviews	Gruppendiskussionen	Experteninterviews (betrieblich)	Experteninterviews (überbetrieblich)
Industrie	101	12	34	7
Bau	18	2	2	2
Dienstleistung	88	5	16	9
Gesamt	207	19	53	18

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Industrie	22	79	101
Bau	5	13	18
Dienstleistungen	44	44	88
Gesamt	71	136	207

Befragte

	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Abgeschlossenen Lehre/Ausbildung	Studium an Universität/ Fachhochschule	k.A.	Gesamt
Industrie	2	69	25	5	101
Bau	-	10	7	1	18
Dienstleistungen	1	49	38	-	88
Gesamt	3	128	70	6	207

Beschäftigungsverhältnis	Legitimationsprobleme N=207	DGB-Index 2010 N=1979
Unbefristet beschäftigt	85%	83%
Befristet beschäftigt	1%	8%
Geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt	8%	8%
In Zeitarbeit beschäftigt	5%	2%