

Pettinger Valentina

„Anders“ arbeiten?

**Eine Analyse von Arbeit aus der Perspektive sozialer Gerechtigkeit
und konkrete Beispiele aus der Praxis**

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades eines Master of Arts der
Studienrichtung Global Studies an der Karl-Franzens-Universität Graz

Betreuer: Ao. Univ.-Prof. Dr. Kurt Remele

Institut: Institut für Ethik und Gesellschaftslehre

Graz, Juli 2017

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen inländischen oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Datum

Unterschrift

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich all jenen danken, die durch ihre fachliche und persönliche Unterstützung zum Gelingen dieser Masterarbeit beigetragen haben.

Ich danke im besonderen Maße Friedrich Leitgeb, Uwe Lübbermann und Markus Stelzmann für das Teilen ihrer Erfahrungen.

Weiters möchte ich meinem Betreuer, Herrn Prof. Kurt Remele für seine Unterstützung und Beratung danken.

Mein besonderer Dank gilt meinem Freund, meinem Freundeskreis und meiner Familie, die mich immer unterstützt und gestärkt haben.

Kurzfassung

Das Ziel der vorliegenden Masterthesis war, die Sichtweise auf Arbeit zu öffnen und den Lesenden „andere“ Arten zu arbeiten darzulegen. Hierfür wurden zu Beginn relevante theoretische Überlegungen über Positionen von sozialer Gerechtigkeit aufgestellt und diese in den Kontext gegenwärtiger Arbeitsstrukturen gesetzt. Weiters wurde eine qualitative Forschung unternommen, wobei die drei Arbeitsorganisationen Premium, Wieserhoisl und Tele Haase untersucht wurden, die ein erweitertes Arbeitskonzept implementiert haben. Die Zusammenführung der theoretischen und empirischen Ausarbeitung zeigte, dass die „Neugestaltung“ spezifischer Arbeitsstrukturen die Entwicklung zu einer sozial gerechten Gesellschaft stärken kann.

Abstract

This paper displays a broader view on work as well as it shows „different“ ways of working. In order to do that I will discuss important theoretical concepts on social justice. By doing so, these concepts will be placed into contemporary structures of work. Furthermore, I conducted a qualitative survey with three working organizations called Premium, Wieserhoisl and Tele Haase which have established a new concept of work. The conclusion illustrates that this empirical study supports the theories discussed in my paper and shows that a „different“ way of working can enhance social justice in society.

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	1
1. AUSGEWÄHLTE ASPEKTE VON GESCHICHTE UND BEGRIFF DER ARBEIT	4
1.1 VERSTÄNDNIS VON ARBEIT IN DER EUROPÄISCHEN GESCHICHTE	4
1.2 AUSGEWÄHLTE GLOBALHISTORISCHE ZUSAMMENHÄNGE	8
1.3 ARBEIT AB DEM 20. JAHRHUNDERT.....	12
1.4 BEGRIFF DER ARBEIT	13
1.4.1 <i>Begriff der Institutionellen Arbeit</i>	14
1.5 FAZIT	15
2. SOZIALE GERECHTIGKEIT UND ARBEIT	16
2.1 SOZIALE GERECHTIGKEIT – EINE EINFÜHRUNG.....	16
2.1.1 <i>Gerechtigkeit als Gleichheit?</i>	17
2.1.2 <i>Gerechtigkeit als Anerkennung?</i>	21
2.1.3 <i>Gerechtigkeit als Freiheit?</i>	24
2.1.4 <i>John Rawls Gerechtigkeitstheorie</i>	24
2.1.4.1 <i>Anfragen an Rawls Gerechtigkeitstheorie</i>	28
2.3 THEORETISCHE DIMENSIONEN DER SOZIALEN GERECHTIGKEIT	28
2.3.1 <i>Chancengerechtigkeit</i>	29
2.3.2 <i>Verteilungsgerechtigkeit</i>	32
2.3.3 <i>Befähigungsgerechtigkeit</i>	33
2.3.4 <i>Verknüpfung der Dimensionen Chancengerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit und Befähigungsgerechtigkeit</i>	35
2.4 VERKNÜPFUNG GERECHTIGKEITSDIMENSIONEN UND ARBEIT	35
2.5 PRAKTISCHE BLICKE AUF ANSPRÜCHE AN GERECHTE ERWERBSARBEIT.....	40
2.5.1 <i>Beteiligung</i>	41
2.5.2 <i>Würde</i>	42
2.5.3 <i>Leistungsgerechtigkeit</i>	42
2.5.4 <i>Fürsorge</i>	43
2.5.5 <i>Selbstverwirklichung</i>	44
2.5.6 <i>Darstellung von Aspekten guter Arbeit</i>	45
2.6 FAZIT ARBEIT UND GERECHTIGKEIT	46
3. „ANDERS“ ARBEITEN- EINE QUALITATIVE FORSCHUNG	47
3.1 AUSWAHL	47

3.2 METHODE	48
3.3 DARSTELLUNG DER BEISPIELE AUS DER PRAXIS	49
3.4 KOLLEKTIV PREMIUM	50
3.4.1 <i>Geschichte</i>	50
3.4.2 <i>Ziele</i>	51
3.4.3 <i>Art zu wirtschaften</i>	52
3.4.4 <i>Beteiligung</i>	56
3.4.5 <i>Entscheidungsprozess</i>	56
3.4.6 <i>Entlohnungssystem</i>	57
3.4.7 <i>Rahmenbedingungen der Arbeit</i>	58
3.4.8 <i>Selbstverwirklichung</i>	58
3.4.9 <i>Fürsorge</i>	59
3.4.10 <i>Persönliche Bewertung der Arbeit</i>	60
3.4.11 <i>Offene Wünsche an die Politik</i>	61
3.4.12 <i>Schlussbemerkung</i>	62
3.5 HOFKOLLEKTIV WIESERHOISL	63
3.5.1 <i>Geschichte</i>	63
3.5.2 <i>Ziele</i>	64
3.5.3 <i>Art zu wirtschaften</i>	64
3.5.4 <i>Rahmenbedingungen der Arbeit</i>	66
3.5.5 <i>Beteiligung</i>	66
3.5.6 <i>Entscheidungsprozess</i>	66
3.5.7 <i>Entlohnungssystem</i>	67
3.5.8 <i>Selbstverwirklichung</i>	67
3.5.9 <i>Fürsorge</i>	68
3.5.10 <i>Persönliche Bewertung der Arbeit</i>	68
3.5.11 <i>Offene Wünsche an die Politik</i>	68
3.5.12 <i>Schlussbemerkung</i>	69
3.6 TELE HAASE	70
3.6.1 <i>Geschichte</i>	70
3.6.2 <i>Veränderungsprozess</i>	70
3.6.3 <i>Ziele</i>	72
3.6.4 <i>Art zu wirtschaften</i>	72
3.6.5 <i>Rahmenbedingungen der Arbeit</i>	73
3.6.6 <i>Beteiligung</i>	73

3.6.7 Entscheidungsfindungsprozess	74
3.6.8 Entlohnungssystem.....	75
3.6.9 Selbstverwirklichung.....	75
3.6.10 Fürsorge.....	76
3.6.11 Persönliche Bewertung der Arbeit	77
3.6.12 Offene Wünsche an die Politik.....	77
3.6.13 Schlussbemerkung	77
4. ZUSAMMENFÜHRUNG THEORIE UND EMPIRIE	78
4.1 „ANDERE“ ARBEITSSTRUKTUREN?	78
4.2 GESTALTUNG DER „ANDEREN“ ARBEITSSTRUKTUREN	79
4.2.1 Verankerung von Beteiligung	79
4.2.1 Verankerung von Selbstverwirklichung.....	80
4.2.3 Gestaltung der Rahmenbedingungen.....	80
4.2.4 Verankerung von Chancen- und Verteilungsgerechtigkeit	81
4.2.5 Beitrag zur ungleicher Bewertung von unterschiedlicher Arbeit	83
4.3 GEHT´S DOCH UM GLEICHHEIT?	83
5. FAZIT	84
LITERATURVERZEICHNIS	86
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	93

Einleitung

Die vorliegende Masterthesis zielt darauf ab, die Sichtweise auf „Arbeit“ zu öffnen und „anderes“ Arbeiten vor dem Hintergrund sozialer Gerechtigkeit sichtbar zu machen.

Das Normalarbeitszeitverhältnis verliert zunehmend an Bedeutung, atypische Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu und es entwickeln sich erweiterte Arbeitskonzepte, die sich bewusst gegen etablierte Strukturen wie etwa Hierarchien oder das Streben nach Gewinnmaximierung richten. Es scheiden sich die Geister darüber, in welche Richtung sich Arbeit zukünftig entwickeln wird. In diesem Diskurs werden etwa die Ideen der Arbeit 4.0, der Arbeit als Luxusgut für privilegierte Personen oder auch die verkürzte Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich thematisiert. Unabhängig davon was die Zukunft bringt, ist festzuhalten, dass es schon heute Arbeitsorganisationen gibt, die mit traditionellen Mustern aufräumen und nach einer Arbeit streben, die mehr Sinn und Bedeutung für ein „gutes Leben“ mit sich bringt.

Im Rahmen dieser Masterthesis wird die wissenschaftliche Aufmerksamkeit auf ausgewählte unkonventionelle Arbeitskonzepte gerichtet und den Lesenden eine „andere“ Art zu arbeiten veranschaulicht.

Zu Beginn der Masterthesis steht die Beschäftigung mit der Geschichte von Arbeit um anschließend einen Begriff von Arbeit heranzuziehen, der sowohl einer geschichtlichen als auch einer sozialen Betrachtungsweise gerecht wird. Es wird die Sichtweise auf Arbeit eröffnet und die Unterschiedlichkeit von Arbeit aufgezeigt.

Weiters zielt die Thesis darauf ab, „Arbeit“ aus der Perspektive der Gerechtigkeitsfrage zu betrachten. Es wird von der Metaebene ausgehend und zur Mikroebene gelangend versucht, Verknüpfungen von Arbeit und Gerechtigkeit herzustellen. Anhand dieser Ausführungen wird gezeigt, dass Arbeit in Zusammenhang mit dem Führen eines „guten Lebens“ steht und gerechtigkeits-theoretischen Erfordernissen unterliegt. Infolgedessen wird zum Ausdruck gebracht, dass die Art und Weise, wie Arbeit heute gesehen, bewertet und gelebt wird, mit Gerechtigkeitsansprüchen kollidiert. Aus diesem Grund beschäftigt sich die nachgehende empirische Forschung mit den drei

Arbeitsorganisationen Premium, Wieserhoisl und Tele Haase, die Arbeit „anders“ sehen, bewerten und leben.

Nach der Darstellung der empirischen Forschung folgt deren Zusammenführung mit theoretischen Gesichtspunkten. Abschließend werden die daraus gewonnenen Erkenntnisse gezogen und offene Fragen aufgeworfen.

Somit wendet sich die erste Forschungsfrage der Masterthesis den Punkten der derzeitigen Arbeitsstrukturen zu, die eine Kritikfläche in Hinblick auf das Ziel der sozialen Gerechtigkeit bieten. Dabei eröffnet sich die zweite Forschungsfrage, die behandelt, inwiefern diese zuvor aufgeworfenen Kritikpunkte durch die in den Praxisbeispielen dargestellten erweiterten Arbeitskonzepte überwunden werden können.

An dieser Stelle ist es mir als Verfasserin einer wissenschaftlichen Arbeit wichtig, auf die problematische Beziehung von Objektivität und wissenschaftlicher Forschung hinzuweisen. Meine wissenschaftliche Beschäftigung ist aus einem spezifischen Kontext, den ich mit meiner Sicht der Welt prägte, entstanden. Trotz der Bemühungen um eine reflektierte und wertfreie Herangehensweise, lässt sich meine Sicht auf die Welt nicht in Objektivität auflösen. Aus diesem Grund soll meine persönliche Verortung, die für den Kontext bestimmend ist, sichtbar gemacht werden.

Aus einer bildungskapitalstarken Familie ohne finanzielle Sorgen, stand es mir mit der Gewissheit der finanziellen Unterstützung offen, ein Studium aufzunehmen. Ich entschied mich für ein Bachelorstudium der Pädagogik, sammelte nebenbei Erfahrungen in der sozialen Arbeit aber auch erste Erfahrungen in bezahlter Arbeit im Bereich der Eventgastronomie. Im Nachhinein betrachtet hatte ich das starke Bedürfnis nach selbst verdienten Geld und zog die bezahlte Arbeit anfangs auch gerne universitären und privaten Zeitaufwendungen vor. Dies änderte sich nach einigen Jahren und fortan stellte ich mir den Anspruch nach einer Arbeit, für die ich auch persönlich eintreten würde können. Meine seither gewonnenen Erfahrungen in „familiären“ und partizipativen Arbeitsstrukturen machten mir die Bedeutung solcher Rahmenbedingungen für mein Wohlbefinden ersichtlich.

Ich versuchte, mir meiner persönlichen Verortung für eine differenzierte und reflektierte Arbeit bewusst zu sein und den Lesenden diesen persönlichen Hintergrund für die Rezeption meiner Arbeit offen zu legen.

Um einer geschlechtergerechten Sprache gerecht zu werden, entschied ich mich dazu, bei Mehrzahlennungen das entsprechende Geschlecht auszudrücken, insofern ich wusste, dass es nur ein Geschlecht betrifft. Beim Ausdruck einer Allgemeinheit oder einer gemischten Zusammensetzung versuchte ich weitgehend beide Formen auszuschreiben. An Stellen, wo der Text dadurch an viel Lesbarkeit verloren hätte, nahm ich Wortkreationen mit einem Binnenl, um männliche wie auch weibliche Personen gleichermaßen anzuerkennen.

1. Ausgewählte Aspekte von Geschichte und Begriff der Arbeit

Die Thematik „Arbeit“ ist Gegenstand diverser wissenschaftlicher Beiträge und unterliegt je nach Disziplin und Fragestellung einem bestimmten Fokus. Im Rahmen der wissenschaftlichen Recherche eröffneten sich zahlreiche unterschiedliche Betrachtungsweisen von Arbeit. In der Literatur über die Geschichte der Arbeit nahmen nach der Historikerin Andrea Komlosy die eurozentrisch geprägten Darstellungen eine Vorrangstellung ein. Anspruch dieser Masterarbeit ist es, die Sichtweise auf Arbeit zu öffnen und Vorstellungen jenseits der laut Andrea Komlosy bezeichnenden „europäischen Meistererzählung“ zuzulassen (vgl. Komlosy 2014, S. 12). Dahingehend ist das Ziel dieses Kapitels, die Komplexität und Unterschiedlichkeit von Arbeit im Laufe der Geschichte zu beschreiben.

„Bei näherer Betrachtung erweist sich der Begriff „Arbeit“ als wahres Chamäleon, seine Definition ändert sich im historischen und im regionalen Kontext. Arbeit bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Mühe und Leid auf der einen Seite und kreativer Verwirklichung auf der anderen. Erst die kapitalistische Rationalität hat Arbeit ihres Doppelcharakters beraubt und den Begriff auf produktive Erwerbstätigkeit verengt. Damit wurde all jenen Formen der Arbeit, die unbezahlt in der Familie, im Haus und in der Selbstversorgung erbracht werden, der Charakter der Arbeitstätigkeit abgesprochen“ (Komlosy 2014, Klappentext).

1.1 Verständnis von Arbeit in der europäischen Geschichte

Nachgehend wird versucht, das Arbeitsverständnis in der alttestamentlichen Schöpfungsgeschichte, im Mythos, in der Antike, in der jüdisch-christlichen Tradition im Mittelalter und in der Neuzeit darzustellen, wobei zu beachten gilt, dass die gesamte Menschheitsgeschichte von einem grundlegend ambivalenten Verhältnis des Menschen zur Arbeit gezeichnet ist, das sich ebenso in der Wortherkunft des Begriffs Arbeit widerspiegelt (vgl. Jochum 2010, S. 81).

Die Bewertung von Arbeit, die durch die alttestamentliche Schöpfungsgeschichte geprägt wurde, ist durch zwei sehr unterschiedliche Richtungen dokumentiert.

„(1) Arbeit wird als mit Mühsal verbundene Last und Folge des Verlustes eines paradiesischen Urzustandes gesehen.

(2) Arbeit wird als positiv bewertete Teilhabe des Menschen am Schöpfungswerk Gottes interpretiert“ (Jochum zit. nach Vögtle 2010, S. 84).

Der Zugang zu Arbeit im Alten Testament ist also insofern ambivalent, als dass Arbeit einerseits als Mühsal beschrieben wird, das auf den Müßiggang des Paradieses folgt. Andererseits wird Arbeit jedoch eben auch als „Teilhabe des Menschen am Schöpfungswerk“ angesehen (Jochum 2010, S. 84). Arbeit gilt also als „Zeichen der besonderen Bestimmung des Menschen, die ihn in die Nähe Gottes bringt“ (Baumgartner/ Korff 1999, S.90). Die zweite und positiv konnotierte Aussage räumt dem Menschen innerhalb Gottes Schöpfung eine exponierte Stellung ein und betrachtet diesen Herrschaftsauftrag im Gegensatz zur ersten Aussage im Jahwistischen Bericht nicht als Urschuld, sondern als Teil der Segnung der positiven Schöpfung Gottes (vgl. Jochum 2010, S. 84).

Im Gegensatz zu der Vorstellung vom Menschen als aktiver Gestalter in der abendländischen Tradition steht die Beurteilung im Mythos. Das mythische Verständnis von Arbeit schließt den Menschen unausweichlich in die natürlichen Kreisläufe der agrarischen Welt ein. Die Soziologin Maria Mies rekonstruiert das Verständnis von Arbeit in frühen ackerbäuerlichen und matrizenristischen Gesellschaften als einen reziproken und reproduktiven Prozess zwischen Mensch und Natur (vgl. ebd., S. 85). Die Arbeitshandlung ist in die Einheit von Mythos und praktizierten Riten eingebunden.

„Mythisch gesehen ist also Arbeit die beständig erneuerte beständig wieder verwirklichte göttliche Weltordnung“ (Jochum zit. nach Hübner 2010, S. 86).

Nach der Historikerin Komlosy gab es im Mythos keine abstrakte Vorstellung von Arbeit, über die die Menschen reflektierten. Vielmehr gingen die Menschen schlicht ihren Tätigkeiten nach, die jedoch häufig mit Ritus, Religion und Kult ineinanderflossen (vgl. cultural broadcasting archive 2014).

In der griechischen und römischen Antike rebellierte der Mensch gegen den zyklisch geschlossenen Kosmos. Im frühen Griechenland wich das kosmozentrische Arbeitsverständnis des Mythos einer anthropozentrischen Arbeitsauffassung. Dieser Prozess ist es schließlich auch, der die Wendung hin zu einer positiven Darstellung von Prometheus, dem Archetypus des handwerklichen Technikers, bewirkt (vgl. Jochum 2010, S. 87). Die Loslösung vom mythisch-religiösen Arbeitsverständnis wird durch das Instrumentelle der neuen prometheisch¹-technischen Welt ersetzt. Der Naturstoff ist nun passives Objekt, dem der Mensch durch seine Arbeit Form verleiht (vgl. Jochum 2010, S. 89). Die Ursachen für diesen Wandel liegen im für die damalige Zeit rasanten technischen Fortschritt, einer zunehmenden Spezialisierung der Produktion und einer Ausdehnung der Absatzmärkte im antiken Athen. Damit verbunden war auch eine Vielzahl neuerer Tätigkeiten, die Spezialkenntnisse erforderten, wodurch sich eine frühe Form der Professionalisierung von Arbeit herausbildete (vgl. ebd., S. 90).

Die griechischen Philosophen bestimmten den Begriff von Arbeit in ihrer Zeit. In ihren philosophischen Lehren etablierte sich eine hierarchische Rangordnung, durch welche körperliche und handwerkliche Arbeit abgewertet und parallel dazu politische und geistige Arbeit aufgewertet wurde (vgl. Jochum 2010, S. 91). Dieser Auffassung entspricht der hierarchischen Teilung der Gesellschaft, die eine Trennung zwischen (arbeits-) freien Bürgern und Bürgerinnen und körperlich arbeitenden Sklaven und Sklavinnen vornimmt (vgl. Kreuzer 2011, S. 15). Die hierarchische Differenzierung der griechischen Philosophen ist auch im antiken Rom bei Cicero zu finden, welcher zwischen freien und schmutzigen Künsten unterscheidet (vgl. Jochum 2010, S. 92).

¹ Prometheisch: „Allmachtsfantasien dieser Art, die den Menschen zum alleinigen Meister seines Schicksals machen wollen, nannte man früher *prometheisch*, nach dem Held der griechischen Sage, der den Göttern das Feuer stahl, um den Menschen ein Mittel zu Leben und Tod zu geben“ (Wörterbuch Wortbedeutung 2017).

Die jüdisch-christliche Vorstellung, die ab dem 1. Jahrhundert im römischen Reich präsent wurde, verdrängte die antike Auffassung von Arbeit und prägte das ambivalente Arbeitsverständnis im Mittelalter (vgl. Jochum 2010, S. 92/ Komlosy 2014, S. 14). Dieser Vorstellung zufolge wurde Arbeit im Mittelalter durch die alttestamentliche Verortung von Arbeit als Leid und Mühsal und parallel dazu als moralische Verpflichtung und Notwendigkeit begriffen (vgl. Komlosy 2014, S. 14).

Hanna Arendt sieht in den mit den Globalisierungsprozessen der Neuzeit einhergehenden Veränderungen die Wurzeln des gegenwärtigen tugendhaften Verständnisses von Arbeit (vgl. Arendt 1994, S. 11). Infolge der Sphärenrevolution² und der technischen Erfindungen veränderte sich die Beurteilung der Gestaltung der Welt (vgl. Jochum 2010, S. 104). Diese neugestaltete Erschließung und Nutzung der Wirklichkeit bestimmt den Prozess der Neuzeit und führt an ein neues Bild der Welt und der Arbeit heran (vgl. Baumgartner/ Korff 1999, S.93). Erich Ribolits sieht für die Veränderung der Beurteilung von Arbeit den Prozess der Emanzipation des Menschen von der Vorstellung eines schicksalhaften Ausgeliefertseins an die Natur ausschlaggebend. In der Neuzeit zeichnete sich eine Abkehr vom augustinischen Menschbild ab, nach dem Tugend aufgrund göttlicher Gnade bestimmt war. Die Vorstellung von der Fähigkeit, sich und seine Umwelt zu gestalten, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Würdigung von Arbeit (vgl. Ribolits 1997, S. 19). Der Wandel des Arbeits- und Weltverständnisses ab dem 17. Jahrhundert ist eng mit der technischen Revolution verknüpft. Mit den technischen Entwicklungen verändert sich die kulturelle Vorstellung von Arbeit, die nun unter dem Einfluss der Naturwissenschaften verstärkt als rational instrumentelle Manipulation der Natur und durch die Ökonomisierung der Arbeit als produktiv und wertbildend interpretiert wird. Die Beurteilung von Arbeit ist geprägt von einer Wechselwirkung zwischen wissenschaftlicher Erforschung und aktiver Aneignung der Natur (vgl. Jochum 2010, S. 104). „Mit der durch Technik veränderten Arbeit beginnt der Siegeszug des

² Sphärenrevolution: Als Sphärenrevolution beschreibt Jochum die Prozesse der Entgrenzung des humanen Lebensraums durch die Eröffnung der Ozeanospähre, die Entbergung der metallenen Schätze der Sphären der Erdtiefe, sowie die Verweltlichung der im Mittelalter in die himmlischen Sphären projizierten Heilserwartungen“ (Jochum 2010, S. 97).

Menschen über die Natur (F.Bacon). Sie erst gibt den Dingen ihren Wert und begründet damit ein natürliches Recht auf Eigentum“ (Baumgartner/ Korff 1999, S.93).

Durch die Ökonomisierung der Arbeit in der Moderne wurde die im kapitalistischen Sinn wertschöpfende Lohnarbeit aufgewertet und parallel dazu die nicht ökonomisierte Arbeit sowie die Eigenaktivität der Natur abgewertet. In weiterer Folge führte die philosophische Humanisierung der Arbeit zu einer tendenziellen Abwertung aller alternativen Entwürfe, die sich nicht über die produktive Arbeit definierten (vgl. Jochum 2010, S. 112).

1.2 Ausgewählte globalhistorische Zusammenhänge

Die Historikerin Andrea Komlosy versucht in ihrem Buch „Arbeit, Eine globalhistorische Perspektive“, die Vielfalt von Arbeitsverhältnissen aufzuzeigen und globalhistorische Einflussfaktoren auf die Veränderungen im Bereich der Arbeit in Europa einzubeziehen. Demnach wird nicht auf einzelne Regionen und deren Geschichte Bezug genommen, sondern der Blick auf die einwirkenden Prozesse gerichtet (vgl. Komlosy 2014, S. 7). Komlosy überwindet die Vorstellung einer linearen oder stufenweisen Abfolge von Produktionsweisen und den damit zusammenhängenden Arbeitsverhältnissen und konzentriert sich auf die Vielfalt von Tätigkeiten, die dem Überleben als auch der Selbstfindung der Menschen dienen (vgl. Komlosy 2014, S. 7). Eine zentrale Grundlage dafür ist das Bewusstsein darüber, dass die heutige westliche Lebenswelt in ihrer westlich- und zentraleuropäisch bestimmten Ausprägung, nicht als eine selbstverständliche, dem Menschen auf den Leib geschriebene Arbeitsteilung zu sehen ist. Die Verteilung und Bewertung von Arbeit ist keine konstante Entwicklung, sondern ein multidimensionaler Prozess (ebd., S. 13).

Global betrachtet war Arbeit immer ein unabdingbarer Bestandteil des menschlichen Daseins und für das Überleben der Menschen notwendig. Regionale Unterschiede sind für Komlosy teils schwieriger zu fassen, da es aus ihrer Sicht sinnvoller ist, Unterschiede der Arbeit in Agrargesellschaft, im Leben in Familienhaushalten und in Industriegesellschaften aufzuzeigen (vgl. Lisa Gerda Henkel Stiftung 2014).

Komlosys Überlegungen behandeln den Arbeitsbegriff ab dem 13. Jahrhundert, da sich in dieser Zeit erste urbane und handwerklich differenzierte Aspekte auf das Arbeitsverständnis auswirken. In diesem Zeitabschnitt kamen durch Handel und Austausch viele asiatische Impulse im Städte- und Gewerbeswesen nach Europa (vgl. cultural broadcasting archive 2014). Im Europa von 1250 bis 1500 lebte die überwiegende Mehrheit der Menschen in Dörfern und Weilern und der Lebensunterhalt wurde überwiegend aus der Landwirtschaft bezogen. Dahingehend war Arbeit primär im Familienhaushalt eingebettet und wurde nach Status, Können und Kapazität aufgeteilt. Das ganze Haus als Arbeits- und Lebensform zeichnete sich durch ein hohes Maß an Gemeinschaftssinn aus, welcher den Einzelnen verpflichtete und ihm viel an Flexibilität und Anpassung abverlangte (vgl. Komlosy 2014, S. 91).

Die industrielle Revolution brachte eine Verschiebung, indem eine Einbettung von Produktion außerhalb des familienwirtschaftlichen Haushaltes stattfand und die Arbeit in das Fabrikgebäude verlagert wurde. Die Arbeit, die im Haus zu erledigen war, wurde der privaten Sphäre zugeordnet und als Reproduktion, Gattinnen- und Mutterpflicht betrachtet. Die industrielle Revolution und das neue Verständnis von Arbeit wirkten über die betroffenen Regionen und Personen hinaus (vgl. Komlosy 2014, S. 136). Fabrikarbeit war in Zentraleuropa regional begrenzt und beschäftigte einen im Vergleich zu den Bereichen der Landwirtschaft, dem Handwerk und der Verlagsarbeit kleinen Teil der Bevölkerung. Durch den Einsatz von Maschinen wie der Spinnmaschine verloren in Österreich tausende Frauen und Mädchen ihre Verdienstmöglichkeiten, wodurch es unter anderem zu einer Veränderung der dahinterstehenden bäuerlichen Betriebe kam. Nichterbende Familienmitglieder entschlossen sich dazu, in die wachsenden Städte zu ziehen und suchten in den Industriegebieten nach Arbeit. Die bürgerliche Familie, in der die Frau ihrer Bestimmung als Ehefrau und Mutter nachging und der Mann als Familienhalter diente, beruhte auf der Existenz von Dienstboten und Dienstbotinnen, welche die schwere Hausarbeit übernahmen. In kleinbürgerlichen Haushalten ohne Dienstboten und Dienstbotinnen musste die Frau diese übernehmen, war aber in der Regel von Lohnarbeit befreit. Proletarische Haushalte orientierten sich ebenso am Ideal der Trennung von Familie und Erwerb, was für die erwerbstätige Frau eine enorme Belastung bedeutete (vgl. Komlosy 2014, S. 141f).

Die zunehmende Kommodifizierung³ von Arbeit brachte viele ländliche Haushalte zur Entsendung einzelner Familienmitglieder in die außerhäusliche Lohnarbeit, was oft mit Arbeitsmigration einherging. Jene Wanderungen zur Einkommensergänzung hatten meist einen zeitlich begrenzten Charakter (vgl. ebd., S. 142f).

Das am frühesten und am weitesten entwickelte Fabriksystem in Großbritannien setzte andere Exportgewerberegionen unter Druck. Während in West- und Zentraleuropa eine Industrialisierung nach englischem Vorbild einsetzte, verweigerten asiatische Gewerbezentren die Übernahme von Mechanisierung und Zentralisierung und hielten Manufaktur- und Verlagswesen bei. Dies brachte einen Wechsel der Weltmarktproduzenten von Asien nach Europa. Es kam zur Ausschaltung der asiatischen Gewerbekonzurrenz und der damit auftretenden Verwandlung der asiatischen Regionen in Zulieferer und Absatzmärkte für das europäische Industriesystem. Neben Asien kam auch Afrika in die Rolle als Exporteur von Agrarprodukten und Rohstoffen, welche in europäischen Industrien verarbeitet wurden. Hier kristallisierte sich die billige Lohnarbeit heraus. Für viele Landarbeiter und Landarbeiterinnen war der Übergang aus überwiegender Subsistenzwirtschaft⁴ in die billige Lohnarbeit notgedrungen nur eine bedingte Wahlmöglichkeit (vgl. Komlosy 2014, S. 150).

„Zwangsarbeit auf den Plantagen und freie Lohnarbeit in den Fabriken bildeten eine für den Aufstieg des Industriesystems im 19. Jahrhundert unabdingbare Symbiose“ (Komlosy 2014, S. 152).

Mit der westlich geprägten Vorstellung, wonach industrielle Fabrikarbeit die Norm von Produktivität und Erwerbsarbeit die Norm von Arbeit sei, wurde ein Entwicklungsbegriff etabliert, welcher die Industrienationen als höher entwickelte Länder erachtete (vgl. Komlosy 2014, S. 156).

³ Kommodifizierung: „Etwas zu kommodifizieren heißt [sic!], etwas von außen in den Markt hereinzieht, so dass es zu Kauf und Verkauf zur Verfügung steht, was vorher nicht der Fall war“ (Borgmann 2006, S. 2).

⁴ Subsistenzwirtschaft: „Wirtschaftsform, die darin besteht, dass eine kleine wirtschaftliche Einheit (z. B. ein Bauernhof) alle für den eigenen Verbrauch benötigten Güter selbst produziert und deshalb vom Markt unabhängig ist“ (Duden 2017).

Am Ende des 19. Jahrhunderts kristallisierte sich ein neues Verständnis von Arbeit heraus, was manche Autoren und Autorinnen auch als „Erfindung der Arbeit“ betrachten. Die Verankerung der neuauftkommenden Betrachtung fand über juristische Definitionen im Rahmen der Arbeitergesetzgebung statt. Im Zuge dessen entstand eine Fülle von Behörden, Institutionen und Kommissionen, die im Kontext Arbeit Aufträge erhielt (vgl. Komlosy 2014, S. 158). Daneben entwickelte sich die Instrumentalisierung von Arbeit im Interesse der Kapitalverwertung, wobei sich eine Distanzierung von früheren Bedeutungen der Arbeit breitmachte. Der religiöse Kontext als Fluch oder Segen wurde durch die Einbettung von Arbeit als Lohnarbeit abgelöst. Dahingehend entstand die bezahlte, gesetzlich regulierte und sozial abgesicherte Arbeit in den westlichen Industrienationen. Die Eingrenzung der Arbeit brachte eine Trennung von Arbeit und Nichtarbeit mit sich, was wiederum in der Anspruchsberechtigung von Armen und sozialpolitischen Leistungen sichtbar wurde. Parallel entwickelte sich eine pädagogische Einbettung im Sinne einer Vorstellung von Erziehung durch Arbeit, was beispielsweise in Arbeitslagern zu tragen kam. Zudem etablierte sich das Konzept, Arbeitslosigkeit durch Vermittlung und beschäftigungspolitische Maßnahmen entgegenzutreten (vgl. Komlosy 2014, S. 160f).

„Zusammenfassen lässt sich die soziale Absorptionskraft, die Tragfähigkeit und Belastbarkeit des erweiterten Haushalts auf die Erwerbskombination, die Nahrungsmittelsubsistenz, die überregionale Ergänzung durch Arbeitsmigration sowie den Zugang zu öffentlichen Unterstützungen aus Sozial- und Armenpolitik erklären. Die Parameter Erwerbskombination, Subsistenz, Sozialtransfer und Translokalisierung werden der Vielfalt der ArbeiterInnenexistenz in Europa um 1900 besser gerecht als das auf gesicherte Beschäftigung eingeschränkte Verständnis von Erwerbsarbeit. Sie erlauben es, die geregelte und gesicherte Lohnarbeit in der Industriegesellschaft als eine regionale und temporär im Vormarsch befindliche Sonderform von Arbeit in einen breiteren Zusammenhang zu stellen“ (Komlosy 2014, S. 168).

Die geregelte und gesicherte Lohnarbeit im 19. Jahrhundert war keineswegs das verbreitetste Arbeitsverhältnis. Die Mehrheit der Menschen lebte auf dem Land und in kleinen Städten und nahm in gemischter Form an selbstständiger oder

unselbstständiger, formeller oder informeller und bezahlter oder unbezahlter Tätigkeit in Landwirtschaft, Gewerbe und am Dienstleistungssektor teil. Obwohl die Einschränkung von Arbeit als Lohnarbeit für die meisten Menschen nicht lebensnah war, mussten sie sich mit den juristischen Definitionen und der sozialen Konstruktion von Arbeit und Nichtarbeit auseinandersetzen (vgl. Komlosy 2014, S.161f).

1.3 Arbeit ab dem 20. Jahrhundert

Eine große Veränderung in der Arbeitswelt verursachte der Fordismus beziehungsweise die damit zusammenhängende tayloristische Arbeitsteilung. Die tragenden Säulen der tayloristischen Arbeitsorganisation⁵ waren die permanente Steigerung der Arbeitsproduktivität, die Massenproduktion von Konsumgütern und der immer schnellere Warenumlauf. Der Begriff Fordismus bezeichnet allgemein die Phase der modernen Warenproduktion zwischen 1920 und 1980 und verweist auf ihre bedeutende Symbolfigur, den Automobilbauer Henry Ford. In der Zeit von 1903 bis 1926 wuchs Fords Betrieb mit ursprünglich acht Beschäftigten zu einem Konzern mit 88 Fabriken und 600 000 Beschäftigten. Die fordische Fabrik stand aber nicht nur für wirtschaftlichen Erfolg. Vielmehr war sie auch für gute Löhne und einen Achtstunden-Arbeitstag bekannt. Das Konzept der laufenden Produktionserhöhung durch eine permanente Ankurbelung des Massenkonsums machte sich in weiten Bereichen breit und schuf die Grundlage für enorme Kapitalakkumulation (vgl. Ribolits 1997, S. 58f). Dem Fordismus wurde enormes Potenzial zugesprochen und lange wurde geglaubt, der Lebensstandard von Europa und Amerika könne mithilfe dieses Konzepts auch in Nicht-Industrieländern erreicht werden. Die Vorstellung und der Traum eines universellen Warenparadieses stellten sich jedoch als absurd heraus (vgl. ebd., S. 61). Die Formalisierung, Regulierung und sozialpolitische Absicherung von Arbeitsverhältnissen stellen demnach keine lineare Entwicklung dar, sondern sind vielmehr charakteristisch für die Zentren der Weltwirtschaft zwischen den 1880er und 1980er Jahren. Entgegen der Erwartungen fand im Laufe des 20. Jahrhunderts keine Übertragung des Systems auf Schwellenländer statt. Im Gegensatz dazu nahmen der informelle Sektor sowie die Subsistenzwirtschaft in Zusammenhang mit den

⁵ Tayloristische Arbeitsorganisation: „Ziel ist die Steigerung der Produktivität menschlicher Arbeit. Dies geschieht durch die *Teilung der Arbeit* in kleinste Einheiten, zu deren Bewältigung keine oder nur geringe Denkvorgänge zu leisten und die aufgrund des geringen Umfangs bzw. Arbeitsinhalts schnell und repetitiv zu wiederholen sind“ (Springer Gabler Verlag 2017).

formalisierten Bereichen der Wirtschaft stets eine viel größere Rolle ein als in den „alten“ Industrieländern. Der Einfluss der etablierten Industrienationen auf die Schwellenländer führte schließlich zu Konkurrenzdruck in den etablierten Industrieländern, stellte sich gegen Absicherungen und verstärkte zudem Deregulierung und Informalisierung in den alten asiatischen Zentren der Weltwirtschaft (vgl. Komlosy 2014, S. 193). In den Nicht-Industrienationen kam die Beschäftigung in der Industrie nie an die Bedeutung des landwirtschaftlichen Sektors heran und war immer ein Minderheitenprogramm (vgl. Nussbaumer 2010, S. 113).

1.4 Begriff der Arbeit

Das Wort „Arbeit“ wird mit seinen Abwandlungen in vielfältigem Sinn verwendet. Der gewöhnliche Sprachgebrauch mischt sich immer mehr mit dem juristisch und wissenschaftlich normierten und ist von fremdsprachlichen Einflüssen geprägt (vgl. Haeffner 1999, S. 3). Die Suche nach einem grundlegenden Verständnis von Arbeit führte oft zur Erkenntnis, dass eine klare Definition des Begriffs nicht einfach oder sinnvoll ist (vgl. Voß 2010, S. 24). Dahingehend greift je nach Kontext und Fragestellung die eine oder andere Unterscheidung von Arbeit (vgl. Krebs 2002, S. 23).

Begriffe sind für Brecht als „Griffe“ zu verstehen, mit denen Dinge und Verhältnisse in Bewegung gesetzt werden. Die Verwendung von Begriffen versucht das vorliegende Chaos in eine Gestalt zu bringen, die dem Ziel oder dem Zweck gerecht wird (vgl. Negt 1984, S. 168).

In diesem Sinne strebt diese Masterthesis nach einem Begriff der Arbeit, der ihren inhaltlichen Anforderungen standhalten und diese verfestigen kann. Demnach wird nicht nach einer allgemeinen Definition von Arbeit gesucht, sondern nach einem Begriff, der dem Kontext dieses wissenschaftlichen Beitrags gerecht wird. Die Einbettung der Fragen über die Zukunft von Arbeit und ein erweitertes Verständnis von Arbeit erfordert einen Arbeitsbegriff, der sich auf menschliche Tätigkeiten bezieht, die gesellschaftliche und ökonomische Anerkennung verdienen.

In der wissenschaftlichen Literatur wird der Arbeitsbegriff auf unterschiedliche Art und Weise verengt und konkretisiert. Nach Voß stimmen die meisten Definitionen insofern überein, als es sich bei Arbeit um eine Aktivität handelt. Je nach Betrachtungsweise unterscheidet sich, ob die Mühsal, die Entlohnung, das Produzieren oder das zweckrationale Handeln den wesentlichen Charakter der Arbeit ausmachen (vgl. Voß 2010, S. 49). Angelika Krebs veröffentlichte mit dem Werk „Arbeit und Liebe“ eine philosophische Abhandlung über Sorgetätigkeit in der Gesellschaft. Krebs analysiert unterschiedliche Arbeitsbegriffe und wählt für die Einbettung ihres wissenschaftlichen Beitrages über die ökonomische Aufwertung von Familienarbeit den Begriff der „institutionellen Arbeit“ (vgl. Krebs 2002, S. 35). Da die Frage nach einem erweiterten Verständnis von Arbeit, das die gegenwärtige Reduktion der Arbeit auf Erwerbstätigkeit überwindet, ein zentraler Aspekt dieses Beitrages ist, wird auf den im Folgenden dargelegten Begriff der institutionellen Arbeit von Krebs Bezug genommen, der letztlich auch der feministischen Perspektive gerecht wird.

„Die feministische Perspektive – also die Dimension der sozialen Reproduktion wird von den meisten Theoretikern und Theoretikerinnen der Krise üblicherweise vernachlässigt, da diese sich auf die offizielle Ökonomie der Lohnarbeit und die Prozesse des Marktes konzentrieren. Feministinnen haben heldenhafte Arbeit darin geleistet, die zentrale Bedeutung der unbezahlten Arbeit und sozialen Reproduktion sichtbar zu machen und diese als Vorbedingung jeglicher offiziellen Ökonomie der Lohnarbeit und Warenproduktion nachzuweisen“ (Fraser 2014, S. 3).

1.4.1 Begriff der Institutionellen Arbeit

Die zentrale Bestimmung dieses Arbeitsbegriffs wurde von Friedrich Kambartel entwickelt und fasst Arbeit als eine Tätigkeit für andere zusammen, welche innerhalb der Gesellschaftsform durch einen bestimmten Leistungsaustausch zwischen den Mitgliedern bestimmt ist. Somit beschreibt die Tätigkeit für andere im Rahmen des gesellschaftlichen Leistungsaustausches den zentralen Charakter von Arbeit. Diese Definition überwindet die positivistische verkürzte Bestimmung von Arbeit als entlohnte Tätigkeit (vgl. Krebs 2002, S. 35f). Der Begriff der institutionellen Arbeit geht also davon ab, Arbeit mit Erwerbsarbeit gleichzusetzen, da die Gesamtheit der

gesellschaftlichen Arbeit immer nur zu einem Teil aus Erwerbsarbeit bestand (vgl. Bonß 2002, S. 331).

1.5 Fazit

Zusammenfassend bezieht sich Arbeit auf eine Tätigkeit im Rahmen eines gesellschaftlichen Leistungsaustausches. Aus der Geschichte von Arbeit geht ein ambivalentes Verhältnis des Menschen zur Arbeit hervor. Neben der vielfältigen Beurteilung von Arbeit entspricht auch die Entwicklung von Produktionsweisen und den damit zusammenhängenden Arbeitsverhältnissen einem multidimensionalen Prozess, der keinen linearen Verlauf zeigt. Vielmehr ist die Geschichte der Arbeit von einer Vielzahl unterschiedlicher, selbstständiger oder unselbstständiger, formeller oder informeller und bezahlter oder unbezahlter Tätigkeiten bestimmt, weshalb sich der Begriff „Arbeit“, wie Komlosy so treffend formuliert, „als wahres Chamäleon“ erweist (Komlosy 2014, S, Klappentext).

2. Soziale Gerechtigkeit und Arbeit

Im vorgehenden Kapitel wurde die Sichtweise auf Arbeit eröffnet und die dabei aufgezeigte Unterschiedlichkeit dargestellt. Weiterführend wird Arbeit aus der Perspektive der Gerechtigkeitsfrage betrachtet. Um zu verstehen, was mit Gerechtigkeit gemeint ist und welche Forderungen aus dem Postulat Gerechtigkeit folgern, werden zu Beginn des Kapitels unterschiedliche Dimensionen der Gerechtigkeit anhand ausgewählter theoretischer Positionen aufgezeigt. Diese Positionen beinhalten die Anschauung von Gerechtigkeit als Gleichheit, als Anerkennung und als Freiheit sowie die Gerechtigkeitstheorie von John Rawls. Nachdem im Folgenden die Dimensionen von sozialer Gerechtigkeit, Chancengerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit und Befähigungsgerechtigkeit darzustellen sind, werden diese theoretischen Überlegungen auf den Kontext Arbeit bezogen und gerechtigkeitstheoretische Erfordernisse an Arbeit gestellt. Ein abschließender Blick folgt auf konkrete Gerechtigkeitsforderungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

2.1 Soziale Gerechtigkeit – eine Einführung

In der westlichen Philosophie gibt es zahlreiche Überlegungen über Begriff und Prinzipien von sozialer Gerechtigkeit. Die politische Philosophie ist hierzu bestrebt, allgemeinverbindliche Normen der Gerechtigkeit zu formulieren (vgl. Steinvorth 1999, S. 15). Gerechtigkeit ist ein wesentliches Grundprinzip sozialer Organisationen und ein zentraler Leitbegriff der Politik (vgl. Gosepath 2009, S. 835). Der Begriff der Gerechtigkeit ist sowohl ein wissenschaftlich als auch ein alltagssprachlich normierter, der durch starke Dynamik hervortritt (vgl. Rainer Gollnick 1990, S. 273).

Die Auseinandersetzung mit Gerechtigkeit bezieht sich (i.d.R.) auf die gesellschaftliche Stellung der Menschen und auf ihr gegenseitiges Verhalten im gesellschaftlichen Zusammenleben (vgl. Rainer Gollnick 1990, S. 273). Nach Kersting ist die Menschenrechtsthese die normative Grundlage des modernen Verständnisses von Gerechtigkeit (vgl. Kersting 2010, S. 7). Obwohl in der Lehre Einklang dahingehend besteht, dass das Ziel von Gerechtigkeit darin liegt, den Menschen

gleiche Lebensaussichten zu sichern, unterscheiden sich die Überlegungen, wie dieses Ziel am besten zu erreichen ist und was es bedingt (vgl. Krebs 2002, S. 95). Die Idee, dass politische und soziale Ordnungen bestimmten Ansprüchen der Gerechtigkeit unterliegen, ist eine langtradierte (vgl. Koller 2001, S. 1). Die Verwendung des Begriffs der sozialen Gerechtigkeit ist jedoch erst durch gesellschaftliche Umbrüche im 18. und 19. Jahrhundert entstanden (vgl. Höffe 2010, S. 85). Soziale Gerechtigkeit ist als eine Kategorie von Gerechtigkeit zu betrachten, „welche die Ordnung des »Sozialen«, d.h. von Gesellschaft, Wirtschaft und Staat insgesamt betrifft“ (Ebert 2010, S. 38). Dahingehend sind sozialstaatliche Handlungen oft Thema der sozialen Gerechtigkeit.

Überlegungen zu Prinzipien von sozialer Gerechtigkeit stehen meist in Zusammenhang mit der zugrundeliegenden Bedeutung der Prinzipien Gleichheit, Freiheit und Anerkennung. Aus diesem Grund folgt ein kurzer Überblick über die Zusammenhänge von Gerechtigkeit mit Gleichheit, Anerkennung und Freiheit. Anschließend wird auf die Gerechtigkeitstheorie von John Rawls eingegangen.

2.1.1 Gerechtigkeit als Gleichheit?

Wie in der Egalitarismusdebatte verdeutlicht wird, nimmt die Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Gleichheit und Gerechtigkeit für die Ausrichtung vieler Überlegungen von sozialer Gerechtigkeit eine zentrale Rolle ein. Bernd Ladwig schreibt hierzu, „daß alle minimal akzeptablen Theorien der Gerechtigkeit bereits auf einem „egalitären Plateau“ (Ladwig zit. nach Lukes 2000, S. 587) stehen. „Alle gehen explizit oder implizit davon aus, daß (zumindest) allen Bürgerinnen und Bürgern die gleiche Achtung und und Berücksichtigung gebührt“ (Ladwig 2000, S. 587).

„Gewiß ist Gleichheit nicht im selben Sinne ein Gut wie etwa Freiheit oder Wohlbefinden. An Freiheit oder Wohlergehen erfreue ich mich, und das teilweise um ihrer selbst willen (sie gelten mir auch als Eigenwerte). Am Grad der Beachtung des Gleichheitsprinzips hingegen ermesse ich, wie gerecht oder ungerecht eine Gesellschaft eingerichtet ist. Ich genieße die Gleichheit nicht als Gut; allenfalls genieße ich das Gefühl, in einer leidlich gerechten Gesellschaft zu leben. Eine so verstandene Gleichheit ist kein Wert neben oder unter

anderen Werten, die wir um ihrer selbst willen schätzen mögen; sie ist ein (Meta-)Prinzip gerechter Regelungen überhaupt“ (Ladwig 2000, S. 591).

Laut Ladwig ist Gleichheit also für sich genommen kein Wert, sondern stellt vielmehr ein Metaprinzip gerechter Gesellschaften dar (vgl. Ladwig 2000, S. 591). Direkter Ausdruck gleicher Achtung und Berücksichtigung aller Menschen ist die Gleichheit der Menschen vor dem Recht (vgl. Ladwig 2000, S. 591f). Hinsichtlich dieser Rechtsgleichheit besteht in der Egalitarismusdebatte ohnehin Einklang. Erst in weiterer Folge weichen die beiden Argumentationslinien betreffend der Bedeutung von Gleichheit voneinander ab (vgl. Ladwig 2000, S. 592).

„Wir können dies den Egalitarismus erster Stufe nennen: Alle haben ein Recht auf gleiche Achtung und Berücksichtigung, und daraus ergibt sich direkt das Gebot der Gleichverteilung basaler Rechte“ (Ladwig 2000, S. 592).

Der Egalitarismus unterscheidet sich jedoch insofern vom Nonegalitarismus, als er sich in der Überzeugung begründet, Gleichheit als zentrales, unabgeleitetes Ziel von Gerechtigkeit anzuerkennen und in diesem Sinne Gleichheit als Eigenwert zu beurteilen (Krebs 2002, S. 565). Gemäß der egalitären Auffassung handelt es sich beim Gebot der Gleichheit sohin um das über allem stehende Prinzip, woraus sich ergibt, dass Gerechtigkeit immer nur im Vergleich mit anderen beurteilt wird und nur bei Gleichstellung der zu Vergleichenden erreicht werden kann. Egalitäre Auffassungen meinen demnach, dass die zu erzielende Gleichheit die Motivation für moralisches Handeln darstellt (vgl. Gosepath 2010, S. 921).

„Anders gesagt, bestimmt eine egalitaristische Gerechtigkeitstheorie das einem jeden gerechtemaßen Zustehende wesentlich relational oder komparativ, mit Blick auf andere, und nicht absolut, unabhängig von anderen. Die Standardform von Gerechtigkeitsansprüchen im Egalitarismus ist demnach: Person P steht Gut G zu, weil andere Personen G auch haben oder bekommen haben“ (Krebs 2, S. 565).

Hierbei wird Gleichheit „nicht wegen ihrer selbst willen angestrebt, sondern weil sie erst die soziale Gerechtigkeit realisiert bzw. konstituiert“ (Gosepath 2010, S. 921).

„Für eine wirklich egalitaristische Position hat Gleichheit intrinsischen Wert, ist Gleichheit an sich gut“ (Krebs zit. nach Derek Parfit 2002, S. 108).

Im Gegensatz dazu argumentiert die non-egalitaristische Position, dass einem Menschen, der unter menschenunwürdigen Lebensbedingungen leidet, zu helfen ist, weil menschenunwürdige Lebensbedingungen schreckliche Zustände sind, und nicht aus dem Grund, weil Andere besser dastehen (vgl. Krebs 2002, S. 120). Gleichheit kann jedoch als Nebenprodukt der Forderung folgen (vgl. Krebs 2002, S. 117).

„Der Non-Egalitarist bestreitet, dass Gleichheit ein zentrales unabgeleitetes Ziel von Gerechtigkeit darstellt. Einen bedeutenden abgeleiteten Wert kann der Nonegalitarist Gleichheit jedoch durchaus zugestehen“ (Krebs 2002, S. 117).

Zuletzt soll an dieser Stelle auf die im Buch „Gleichheit ist Glück, Warum gerechte Gesellschaften für Alle besser sind“ von Richard Wilkinson und Kate Pickett publizierten und für die vorliegende Masterthesis bedeutsamen Forschungsergebnisse eingegangen werden. In der Publikation wird die zentrale Rolle von Gleichheit für eine gerechte Gesellschaft thematisiert. Eine der Grundthesen der Publikation, wonach ungleiche Verhältnisse mit sozialen und gesundheitlichen Problemen einhergehen, wird durch empirische Daten anerkannter Institutionen (Vereinte Nationen, Weltgesundheitsorganisation, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) belegt (vgl. Wilkinson/ Pickett 2010, S. 34).

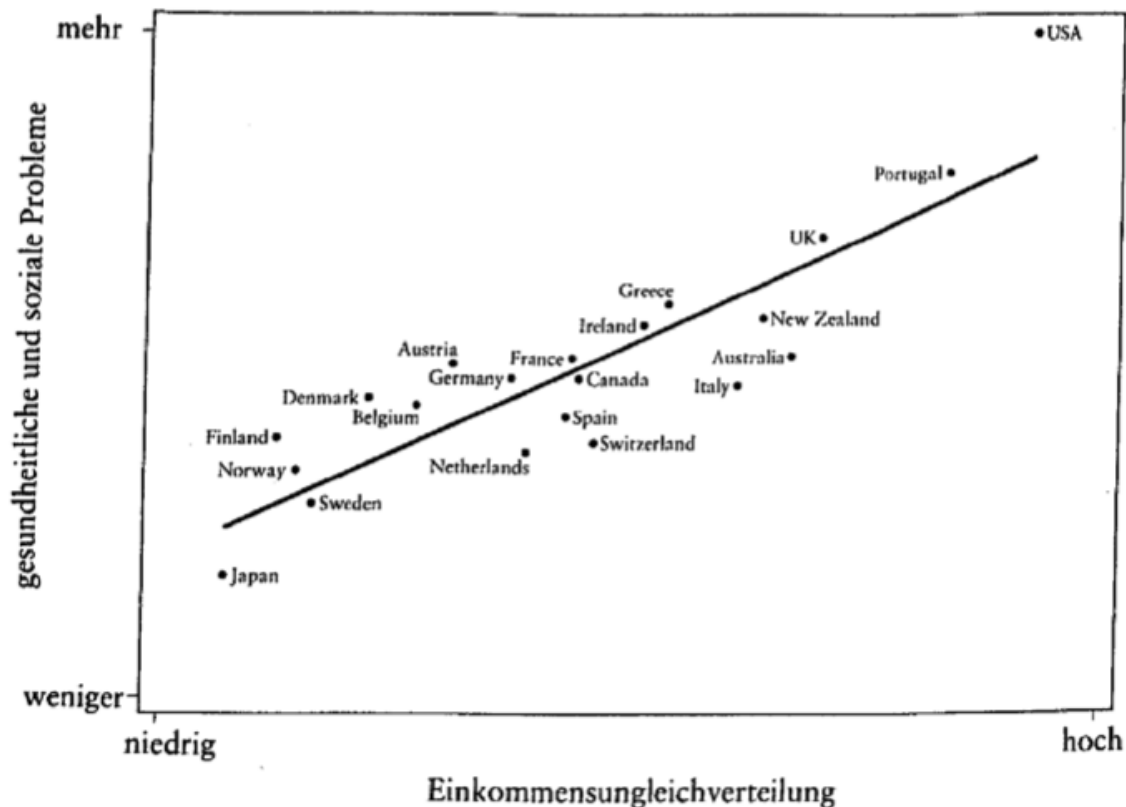


Abbildung 1: Wilkinson/ Pickett 2010, S. 34

Die Abbildung zeigt, dass ein enger Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und gesundheitlichen und sozialen Problemen besteht und in Ländern wie etwa Japan und Schweden, in denen ein gleichmäßigeres Lohnniveau herrscht, weniger soziale und gesundheitliche Schwierigkeiten auftreten (vgl. Wilkinson/ Pickett 2010, S. 34).

Hinsichtlich des Themas Arbeit führen Wilkinson und Pickett Erkenntnisse aus der Whitehall-Studie an, der zufolge eine deutliche Korrelation zwischen Sterbeziffern und der Stellung in der Beamtenhierarchie hervorging. Bei männlichen Beamten der unteren Ebene ergab sich eine dreimal so hohe Sterbeziffer als für leitende Beamte. Als entscheidende Einflussfaktoren stellte sich dabei Stress am Arbeitsplatz und das Gefühl der Menschen, fremdbestimmt zu arbeiten, heraus (vgl. Wilkinson/ Pickett 2010, S. 94).

„Inzwischen ist in zahlreichen Studien – in verschiedenen Ländern und mit Blick auf die meisten Formen von Erkrankungen – nachgewiesen worden, dass geringer sozialer Status zu schlechterer

Gesundheit führt, und dies gilt nicht nur für die Menschen am unteren Ende der sozialen Hierarchie. Die Whitehall-Studien haben dies zum ersten Mal deutlich gemacht, aber sie haben noch etwas anderes gezeigt: In Gesundheitsfragen besteht ein soziales Gefälle, das auf jeder sozialen Stufe deutlich wird, von ganz unten bis ganz oben. Wo immer wir in der Hierarchie stehen: Die über uns sind gesünder, die unter uns sind kränker“ (Wilkinson/ Pickett 2010, S. 94f).

Ungleichheit wird von Richard Wilkinson und Kate Pickett als die zentrale Ursache für gesellschaftliche Probleme festgehalten und Gleichheit als gesamtgesellschaftlich von Vorteil erachtet. „In Verhältnissen mit mehr Gleichheit zu leben ist für praktische alle Einkommensstufen von Vorteil“ (Wilkinson/ Pickett 2010, S. 104). Eine Gesellschaft mit mehr Gleichheit, in der Menschen weniger durch Status und Hierarchien geschieden sind, ermöglicht einen hohen Lebensstandard und ein sehr viel angenehmeres Leben (vgl. Wilkinson/ Pickett 2010, S. 301ff).

2.1.2 Gerechtigkeit als Anerkennung?

Eine weiterführende Überlegung zu Gleichheit und Ungleichheit stammt vom israelischen Philosophen Avischai Margalit. Er erachtet nicht die Ungleichheit per se als das große Übel, sondern die Demütigung, die aus Ungleichheit resultieren kann. Margalit betrachtet es als wesentliche Aufgabe einer Gesellschaft, die Ungleichheiten, welche mit einer Demütigung hervorgehen, zu beseitigen. In diesem Sinne sieht er soziale Zugehörigkeit und die dieser zugrundeliegende Anerkennung als wichtigeres Prinzip als Gleichheit (vgl. Lehmann 2013, S. 107). Die ins Positive gedrehte Betrachtung von Margalits besprochener Demütigung führt zur Frage, inwiefern Gerechtigkeit als Anerkennung und Achtung zu denken ist. Derart geht es etwa Nancy Fraser, nicht nur darum, Demütigung zu vermeiden, sondern um die erforderliche positive Anerkennung als Bürger und Bürgerin mit gleichem moralischen Status (vgl. Iser 2005).

Nancy Fraser begründet ein Gerechtigkeitskonzept bei dem soziale Gerechtigkeit sowohl eine Frage von gerechter Verteilung als auch eine Frage gegenseitiger Anerkennung ist. Beide Betrachtungsweisen bringen nach Fraser einen wesentlichen Aspekt sozialer Gerechtigkeit hervor.

„Ein vollständiges Verständnis wird erst möglich, wenn sie übereinander gelegt sind. Dann erscheint Gerechtigkeit als ein Konzept, das zwei Dimensionen sozialer Ordnung zusammenspannt, die der Verteilung ebenso wie die der Anerkennung“ (Fraser 2002, S. 4).

Aus der Perspektive des Prinzips der Anerkennung verlangt soziale Gerechtigkeit eine Politik, die den sozialen Respekt fördert (vgl. Fraser 2002, S. 4).

„Im Gegensatz dazu erscheint Ungerechtigkeit vom Paradigma Anerkennung betrachtet als Unterordnung im Status, begründet in institutionalisierten kulturellen Werthierarchien. Ungerechtigkeit ist hier verweigerter Anerkennung und schließt kulturelle Dominanz und Mißachtung ein. Das Heilmittel heißt folglich Anerkennung, im breitesten Sinne verstanden, und umfaßt deshalb nicht allein Reformen, die nicht nur auf eine veränderte Wertschätzung bisher mißachteter und verleumdeter Personen und Gruppen und ihrer kulturellen Hervorbringungen zielt, sondern auch Anstrengungen unternimmt, erstens das kulturell Andere anzuerkennen und zu schätzen, und zweitens die symbolische Ordnung zu verändern und die Begriffe zu dekonstruieren, die der geltenden Statusdifferenzierung zugrunde liegen – damit soll die soziale Identität jedes einzelnen verändert werden“ (Fraser 2002, S. 4).

Beispiele für eine Politik der Anerkennung sind die Forderung: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit und Maßnahmen gegen die geschlechtsspezifische Segregation⁶ des Arbeitsmarktes (vgl. Ahrens 2016).

Die Verbindung der Prinzipien gerechter Verteilung und Anerkennung steht für Fraser in Zusammenhang mit dem Ziel einer Gesellschaft, die gleichberechtigte Teilhabe für

⁶ Segregation: „Unter Segregation (lat. *segregare*: teilen, absondern) wird die ungleiche Verteilung von Gruppen mit spezifischen Merkmalen auf verschiedene Bereiche oder Positionen in der Gesellschaft verstanden. Im Kontext der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation wird die Ausdifferenzierung nach Geschlecht innerhalb verschiedener Sphären der Erwerbsarbeit in den Blick genommen“ (Herrmann 2014).

alle Personen sicherstellt. In diesem Sinne bedarf es für die Sicherstellung gleichberechtigter Teilhabe eine Verteilung materieller Güter, die die Unabhängigkeit und die „Stimme“ der Person sichern (vgl. Fraser 2002, S. 5).

„Nach diesem Prinzip erfordert Gerechtigkeit soziale Regelungen, die es allen (erwachsenen) Mitgliedern der Gesellschaft erlauben, als Gleiche miteinander umzugehen. Um gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, müssen wenigstens zwei Bedingungen erfüllt sein. Zum einen muß die Verteilung materieller Güter die Unabhängigkeit und die „Stimme“ der Gesellschaftsmitglieder sichern. Das nenne ich die „objektive“ Bedingung gleichberechtigter Teilhabe. Sie schließt Formen und Spielarten ökonomischer Abhängigkeit und Ungleichheit aus, die gleichberechtigte Teilhabe verhindern. Ausgeschlossen werden folglich soziale Verhältnisse, die Verarmung, Ausbeutung und große Unterschiede betreffs Wohlstand, Einkommen und verfügbarer Zeit institutionalisieren und so bestimmten Gruppen die Mittel und Möglichkeiten der gleichberechtigten Interaktion mit anderen verwehren. Im Gegensatz dazu ist die zweite Bedingung für gleichberechtigte Teilhabe „intersubjektiv“. Sie beinhaltet, daß die institutionalisierten kulturellen Wertmuster gleichen Respekt für alle zum Ausdruck bringen und die Möglichkeit für jeden bieten, soziale Wertschätzung zu erlangen. Diese Bedingung schließt alle Wertmuster aus, die planmäßig bestimmte Gruppen von Menschen und die mit ihnen verbundenen Eigenschaften herabsetzen. Ausgeschlossen sind, anders gesagt, alle Wertmuster, die bestimmten Menschen den Status eines vollwertigen Partners in der Interaktion verwehren – entweder, indem sie ihnen eine extreme „Andersheit“ zuschreiben und sie damit belasten, oder indem sie sich weigern, ihre charakteristischen Eigenheiten zu akzeptieren“ (Fraser 2002, S. 5).

Dahingehend erfordert Gerechtigkeit die Gewährung von Unabhängigkeit und eine institutionell verankerte gleiche Anerkennung aller Menschen.

2.1.3 Gerechtigkeit als Freiheit?

Die klassische politische Philosophie sah in der Idee der gleichen Freiheit den tragenden Charakter der Gerechtigkeit. Die Idee der gleichen Freiheit bestimmt den politischen Liberalismus maßgebend. Nach dieser handelt jemand dann gerecht, wenn er anderen die gleiche Freiheit zuspricht, über sich und ihr Eigentum zu verfügen, die er für sich selbst beansprucht (vgl. Steinvoth 1999, S. 40).

„Dieser Universalismus fordert von jedem keine gleiche Lebensweise, sondern gleiche Achtung dafür, wie jemand über sich, seine Anlagen, sein Leben und sein Eigentum verfügt“ (Steinvoth 1999, S. 40).

Gegenwartsnahe Gerechtigkeitstheorie, in der dem Prinzip der Freiheit ein zentraler Stellenwert eingeräumt wird, ist der Libertarismus von Nozick. Nach dieser Auffassung gilt es den Staat als Minimalstaat zu begreifen, der im Wesentlichen auf den Schutz der Bürger und Bürgerinnen gerichtet ist. Nozicks Auffassung von Gerechtigkeit ist bis heute der große Gegenentwurf zur im Folgenden dargestellten Theorie von John Rawls (vgl. Steinvoth 1999, S. 114f).

2.1.4 John Rawls Gerechtigkeitstheorie

Eine der bekanntesten Gerechtigkeitstheorien ist jene von John Rawls. In seinem Werk *Theory of Justice* von 1971 entwickelte er die argumentativ dichteste Theorie der Gerechtigkeit in der Geschichte (vgl. Kersting 2001, S. 7). Die Arbeit von Rawls nahm starken Einfluss auf die Dynamik der politischen Philosophie und bewirkte die Herausbildung neuer Strömungen wie den Libertarismus (Robert Nozick), den egalitären Liberalismus (Dworkin) und den Kommunitarismus (Waltzer) (vgl. ebd., S. 8).

Rawls schlägt vor, über Gerechtigkeit nachzudenken, indem gefragt wird, welchen Grundsätzen Menschen in einem Urzustand der Gleichheit zustimmen würden (vgl. Sandel 2013, S. 192).

„Nehmen wir an, wir versammeln uns, so wie wir gerade sind, um zu beschließen, welche Grundsätze unser Gemeinschaftsleben

beherrschen sollen- um einen Gesellschaftsvertrag niederzuschreiben. Welche Grundsätze würden wir beschließen?“ (Sandel 2013, S. 193).

Die Theorie ist den Vertragstheorien⁷ zuzuordnen und gilt als zeitgerechte Rechtfertigungskonzeption (vgl. Kersting 2001, S. 32). Rawls verknüpft das Aufzeigen eines Ausgangszustandes mit einer vertraglichen Konsensprozedur und den Resultaten dieses Vertrags. Der Ausgangszustand liefert eine Darstellung der Problemlage, die anhand des vertragstheoretischen Rechtfertigungsverfahrens bewältigt werden soll (ebd., S. 32). Rawls geht davon aus, dass eine Übereinkunft zwischen den Mitgliedern in Hinblick auf die unterschiedlichen Lebensbedingungen der Mitglieder und der daraus entstandenen unterschiedlichen Interessen zu keiner gerechten Ordnung führt (vgl. Sandel 2013, S. 193). Aufgrund dieser Problemlage in der Vertragssituation sucht Rawls nach einem Raum, der eine faire Übereinkunft aller Mitglieder ermöglichen kann. In dieser Weise konzipiert Rawls den „Schleier des Nichtwissens“ als faire Ausgangssituation:

„Zu den wesentlichen Eigenschaften dieser Situation gehört, daß niemand seine Stellung in der Gesellschaft kennt, seine Klasse oder seinen Status, ebensowenig sein Los bei der Verteilung natürlicher Gaben wie Intelligenz oder Körperkraft. Ich nehme sogar an, daß die Beteiligten ihre Vorstellung vom Guten und ihre besonderen psychologischen Neigungen nicht kennen. Die Grundsätze der Gerechtigkeit werden hinter einem Schleier des Nichtwissens (veil of ignorance) festgelegt. Das gewährleistet, daß niemand durch die Zufälligkeit der Natur oder der gesellschaftlichen Umstände bevorzugt oder benachteiligt wird [...]“ (Kersting zit. nach Rawls 2001, S. 43f).

Im Rahmen des Unwissens über die eigene gesellschaftliche Position in der Gesellschaft soll es den Mitgliedern ermöglicht werden, aus einem Urzustand der

⁷ Vertragstheorien: „Als Vertragstheorien bezeichnet man die moral-, sozial. Und politikphilosophischen Konzeptionen, die die moralischen Prinzipien menschlichen Handelns, die rationale Grundlage der institutionellen gesellschaftlichen Ordnung und die Legitimationsbedingungen politischer Herrschaft in einem hypothetischen Vertrag erblicken [...]“ (Kersting 2001, S.31).

Gleichheit zu entscheiden (vgl. Sandel 2013, S. 194). Weiterführend gehen aus dem Urzustand zwei Grundsätze hervor, auf die sich alle Mitglieder einigen würden.

„1. Jede Person hat den gleichen unabdingbaren Anspruch auf ein völlig adäquates System gleicher Grundfreiheiten, das mit demselben System von Freiheiten für alle vereinbar ist.

2. Soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten müssen zwei Bedingungen erfüllen: erstens müssen sie mit Ämtern und Positionen verbunden sind die unter Bedingungen fairer Chancengleichheit allen offenstehen; und zweitens müssen sie den am wenigsten begünstigten Angehörigen der Gesellschaft den größten Vorteil bringen (Differenzprinzip)“ (Rawls 2006, S. 78).

Der erste Grundsatz bezieht sich auf den Anspruch aller Mitglieder auf die gleichen Grundrechte und Freiheiten. Rawls zu Folge entscheiden sich die Mitglieder in einem Urzustand der Gleichheit im Gewand des Schleiers des Nichtwissens nicht für das größtmögliche Glück der Mehrheit und damit gegen den Utilitarismus. Wenn unbekannt ist, wo sich die Menschen in der Gesellschaft befinden, sind die Rechte gleicher Grundfreiheiten wichtiger als das Maximieren des Gemeinwohls (vgl. Sandel 2013, S. 207).

„Falls sich erweist, dass wir einer ethnischen oder religiösen Minderheit angehören, wollen wir nicht unterdrückt werden, selbst wenn die Mehrheit davon profitiert“ (Sandel 2013, S. 207).

Um sich vor den Folgen für schlechtgestellte Positionen zu schützen, würden sich alle für ein System gleicher Grundfreiheiten entscheiden und darauf bestehen, dass dieser Grundsatz eine Vorrangstellung vor allen Versuchen, das Gemeinwohl zu maximieren, einnimmt (vgl. Sandel 2013, S. 207). Der zweite Grundsatz stellt Bedingungen für den Umgang mit sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten auf. Rawls schlägt das Differenzprinzip als Zulassungskriterium für sozioökonomische Ungleichheit vor, nach dem die besseren Aussichten der Begünstigten nur dann zulässig sind, wenn sie zur Verbesserung der Lage der am wenigsten begünstigten Mitglieder beitragen (vgl.

Kersting 2001, S. 77). Sandel veranschaulicht Rawls Differenzprinzip in einem Beispiel über die Vereinbarkeit von diesem mit Millioneneinkünften:

„Was ist mit Millioneneinkünften des Basketballspielers Michael Jordan oder dem gewaltigen Vermögen von Bill Gates? Könnten diese Ungleichheiten mit dem Unterschiedsprinzip vereinbar sein? Selbstverständlich. Rawls' Theorie will nicht bewerten, wie fair das Salär einen einzelnen Menschen ist; sie befasst sich vielmehr mit der Grundstruktur der Gesellschaft und der Art und Weise, in der sie Rechte und Pflichten, Einkommen und Wohlstand, Macht und Chancen vergibt. Für Rawls geht es um die Frage, ob Gates Vermögen als Teil eines Systems zustande gekommen ist, das insgesamt gesehen zum Vorteil der am wenigsten Begünstigten wirkt. Existiert beispielsweise ein System der progressiven Besteuerung, das die vermögenden stärker besteuert, um damit den Armen Gesundheit, Ausbildung und Wohlfahrt zu finanzieren? Falls dem so ist und falls das System den Armen ein besseres Leben ermöglicht als bei einer egalitären Regelung, könnten Ungleichheiten mit dem Unterschiedsprinzip in Einklang stehen“ (Sandel 2013, S. 208f).

In diesem Sinne geht es nach Rawls darum, natürliche oder gesellschaftliche Zustände dann hinzunehmen, wenn sie dem gemeinsamen Wohl nützen (vgl. Sandel 2013, S. 227). Zudem schließt Rawls die natürlichen und gesellschaftlichen Zustände von einer moralischen Beurteilung aus und meint „die natürliche Verteilung ist weder gerecht noch ungerecht; es ist auch nicht ungerecht, dass die Menschen in eine bestimmte Position hineingeboren werden. Das sind einfach nur natürliche Tatsachen. Gerecht oder ungerecht ist die Art, wie sich die Institutionen angesichts dieser Tatsachen verhalten“ (Sandel zit. nach Rawls 2013, S. 227).

2.1.4.1 Anfragen an Rawls Gerechtigkeitstheorie

Adelheid Biesecker und Uta von Winterfeld weisen auf eine paradoxe Situation in der Rawlschen Theorie hin. Rawls merkt im Zusammenhang mit dem Schleier des Unwissens und dem Differenzprinzip an:

„Wenn also beispielsweise die Männer bei den Grundrechten bevorzugt werden, so ist diese Ungleichheit nach dem Unterschiedsprinzip [...] nur gerechtfertigt, wenn es den Frauen Vorteile bringt und aus ihrer Sicht annehmbar ist“ (Biesecker/ Winterfeld 2011 zit. nach Rawls, S. 133).

An dieser Stelle spricht Rawls von einer Geschlechterordnung im Urzustand, der aber als Zustand Gleicher konzipiert ist und durch den Schleier des Nichtwissens kein Wissen über die eigene Position zulässt. Das hat dann auch zur Folge, dass niemand über die Erfahrung des anderen Geschlechts wissen kann, da eine Belehrung des Anderen nicht möglich ist. Aus diesem Grund kann ein öffentliches Einverständnis der Frauen nicht gegeben sein. John Rawls versucht, die paradoxe Situation im weiteren dadurch zu lösen, „dass er sich in bestimmte repräsentative Personen und Positionen versetzt und repräsentative verallgemeinerte Ausgangspositionen in die Prämissen der Vertragssimulation aufnimmt. Damit stimmt aber nicht nur die angenommene Unwissenheit eigentlich nicht mehr. Vielmehr bedeutet dieses Versetzen, dass universalistische Annahmen in sein Konzept eingießen, ohne dass eine Belehrung durch eine andere Stimme, durch andere Erfahrungen erfolgen könnte“ (Biesecker/ Winterfeld 2011, S. 133). Nach dieser Argumentation ist das rawlsche Differenzprinzip im Hinblick auf die Konzeption des Differenten unzureichend. „Das differente Andere bleibt abstrakt und diffus, ohne eigene Stimme und Qualität“ (Biesecker/ Winterfeld 2011, S. 134).

2.3 Theoretische Dimensionen der sozialen Gerechtigkeit

Folgend wird auf wesentliche Dimensionen sozialer Gerechtigkeit eingegangen, welche für den Kontext Arbeit von Bedeutung sind. Es werden Chancengerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit und Befähigungsgerechtigkeit besprochen. Die Dimensionen

entsprechen nicht einer Theorie. Vielmehr sind es Prinzipien, die in verschiedenen Positionen abgehandelt werden.

2.3.1 Chancengerechtigkeit

Die Idee der Chancengerechtigkeit gründet auf der Idee von Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Menschen.

„Chancengerechtigkeit ist ein Schlüsselbegriff, den heute viele Menschen benutzen. Er soll signalisieren, dass die ursprünglichen demokratischen Werte nach Gleichstellung, Menschenwürde, Gerechtigkeit in den Chancen und Gleichbehandlung nach Geschlecht, Hautfarbe oder allen Formen von Hinderungen in der Teilnahme und Teilhabe im Bewusstsein sind“ (Reich 2013, S. 9).

Der Begriff der Chancengerechtigkeit ist jedoch kein klarer, weil die Aspekte und Voraussetzungen davon, was auf individuelle Chancen wirkt, in der Bestimmung der dafür relevanten Faktoren und der relevanten Reichweite sehr unterschiedlich ausfallen können. Die unterschiedlichen Interpretationen spannen sich zwischen der Vorstellung von Chancengerechtigkeit als rein rechtlich-formale Gleichheit aller Menschen und jenen Vorstellungen, die sich weit über diese formale Gleichheit hinausbewegen und die Egalisierung von unterschiedlichen Startbedingungen oder Maßnahmen gegen direkte und indirekte Diskriminierung fordern. Je weitreichender und faktenreicher Chancengerechtigkeit interpretiert wird, desto mehr kommt sie in Verbindung mit Verteilungsfragen (vgl. Gerdes 2014, S. 77).

„Je plausibler und damit auch anspruchsvoller Chancengerechtigkeit interpretiert wird, desto weniger lässt sie sich aber von Verteilungsgerechtigkeit unterscheiden. Weil individuelle Chancen nicht nur von individuellen Kompetenzen abhängen, sondern ebenso von sozialen und ökonomischen Verhältnissen, wäre eine substanzielle Chancengerechtigkeit letztlich nur in einer stark egalitären Gesellschaft zu erreichen, die weitergehende und regelmäßige Umverteilungen von Einkommen und Vermögen

erfordert als dies in der Hochzeit des expandierenden Sozialstaats der Fall war“ (Gerdes 2014, S. 77).

Die Ausgangslage dieser Masterarbeit setzt an der Position an, dass eine rein rechtlich-formale Gleichbehandlung in Hinsicht gewachsener Diskriminierungssysteme und gesellschaftlicher Barrieren unzureichend ist. In diesem Sinne spricht das Ergebnis des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung, dem zufolge Kinder von Eltern mit akademischen Abschlüssen über eine sechsmal so hohe Chance verfügen, ein Studium aufzunehmen, als Kinder aus bildungsfernen Elternhäusern (vgl. Becker 2013). Der Blick auf Bildungsungleichheit im Hinblick auf soziale Mobilität zeigt, dass die reine rechtliche Verankerung von Gleichstellung unzureichend ist. In diesem Sinne spricht auch das Ergebnis einer Feldforschung von Karla Hoff und Priyanka Pandey. Im Rahmen dieser wurde ein Test mit Jungen aus entlegenen Dörfern in Indien durchgeführt, dessen Aufgabe darin bestand, den Weg aus einem Labyrinth zu finden. Die Gruppe der Jungen stammte zur Hälfte aus niedrigen und zur anderen Hälfte aus hohen Kasten. Im ersten Durchgang schnitten die Jungen aus den niedrigen Kasten knapp besser ab als jene aus den hohen Kasten. Im nächsten Durchgang wurden den Jungen weitere Labyrinth-Aufgaben vorgelegt, wobei dieses Mal jeder Junge aufgerufen wurde und seinen Namen, sein Dorf, den Namen seines Vaters und Großvaters und seine Kastenzugehörigkeit nennen musste. Bei diesem Durchgang schnitten die Jungen aus den niedrigen Kasten deutlich schlechter ab (vgl. Wilkinson/ Pickett 2010, S. 135). Es zeigte sich, dass „Leistung und Verhalten bei einer schulischen Aufgabe in hohem Maße davon abhängen, wie sich die Probanden von anderen gesehen und eingeschätzt fühlen. Wer damit rechnen muss, als unterlegen zu gelten, bringt schlechtere Leistungen“ (Wilkinson/ Pickett 2010, S. 135). In diesem Sinne ist auf die Bedeutung von Antidiskriminierungsarbeit und dem Abbau von Stereotypen für die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit hinzuweisen.

Im Weiteren ist zu fragen, ob Chancengerechtigkeit als gerechte Verteilung von Möglichkeiten und Fähigkeiten begriffen werden soll, welche mit Umverteilung einhergeht. Der Ungleichheitsforscher Anthony Atkinson verweist auf die wirkenden Zusammenhänge zwischen Chancengerechtigkeit und Verteilungsfragen:

“Finally, the third reason for concern about inequality of outcome is that it directly affects equality of opportunity – for the next generation. Today’s ex-post outcomes shape tomorrow’s ex ante playing field: the beneficiaries of inequality of outcome today can transmit an unfair advantage to their children tomorrow. ... If we are concerned about equality of opportunity tomorrow, we need to be concerned about inequality of outcome today” (Atkinson 2016, S. 11).

Atkinson weist auf die Rolle von Ressourcenvorteilen der einen Generation als Chancenvorteile auf Ressourcenvorteile der nächsten Generation hin (vgl. Bank 2016). Aus diesem Grund muss nach Atkinson die Verteilung von Ressourcen in Betracht gezogen werden, um Chancengerechtigkeit etablieren zu können. In diesem Sinne tritt Atkinson für die Erhöhung von Spitzensteuersätzen und die Entlastung von jenen ein, die wenig verdienen, für Erbschaftsreformen in Hinblick auf Umverteilung und im globalen Kontext für die Erhöhung von Geldern für Entwicklungszusammenarbeit (vgl. Böckler Impuls 2016, S. 4f).

„If we reduce inequality of economic outcomes, then this contributes to securing the equality of opportunity that is seen as a key feature of a modern democratic society” (Atkinson 2016, S. 301).

Das Argument, dass Chancengerechtigkeit mit Verteilungsfragen zusammenhängt und stringent zu Ende gedacht Umverteilung erfordert, überzeugt und unterstreicht die Argumentation der Masterthesis.

Eine chancengerechte Politik bezieht sich dahingehend auf Maßnahmen von Umverteilung und Maßnahmen gegen gesellschaftliche Barrieren, beispielsweise Maßnahmen im Rahmen von Inklusion oder Gender Mainstreaming.

2.3.2 Verteilungsgerechtigkeit

Es wurde durch die Darstellung von John Rawls Theorie der Gerechtigkeit ersichtlich, dass Gerechtigkeit in Zusammenhang mit der Verteilung gesellschaftlicher Grundgüter steht. Gegenstand der Verteilung sind Güter, „deren Besitz eine notwendige, wenn auch noch keine hinreichende Bedingung dafür ist, dass der Einzelne als Bürger eines Staates seine Grundbedürfnisse befriedigen, seine legitimen Interessen verfolgen und seine persönliche Vorstellung vom „guten Leben“ verwirklichen kann“ (Bosshammer 2002, S. 4). Nach dieser Bestimmung ist zu fragen, was für staatliche Vorkehrungen vorhanden sein müssen, um ein „gutes Leben“ der Bürger und Bürgerinnen zu ermöglichen. Im Zentrum der Überlegungen der Befähigungsgerechtigkeit, auf welche im nachgehenden Kapitel eingegangen wird, werden die Bedingungen dafür geklärt.

Bei Nancy Fraser muss Verteilung so gestaltet sein, dass sie allen Menschen eine Partizipation ermöglicht und ihnen eine eigene Stimme zuspricht (vgl. Rudel 2012, S. 35f) Die gerechte Verteilung ist bei Fraser weit gespannt und bezieht sich auf Einkommensunterschiede, Veränderungen in den Besitzstrukturen und auf eine Neuorganisation der Verteilung von Arbeit (vgl. Fraser 2002, S. 4).

„Aus der Verteilungsperspektive tritt Ungerechtigkeit in Gestalt klassenbedingter Ungleichheiten auf, die ihre Wurzel in der ökonomischen Verfassung der Gesellschaft haben. Die grundlegendste Ungerechtigkeit ist hier mangelhafte Verteilung in einem sehr umfassenden Sinn, der nicht nur das Einkommen betrifft, sondern auch Kategorien wie Ausbeutung, Entbehrung, Marginalisierung oder Ausschluß vom Arbeitsmarkt. Das Heilmittel ist dementsprechend Umverteilung, auch das im weitesten Sinne und nicht nur Einkommenstransfers betreffend, sondern auch eine Neuorganisation der Verteilung der Arbeit, Veränderung in den Besitzstrukturen und Demokratisierung von Investitionsentscheidungen“ (Fraser 2002, S. 4).

Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit werden oft in Zusammenhang mit Ungleichheit diskutiert. Wie in dem Zitat von Fraser ersichtlich ist, sehen viele Theoretiker und Theoretikerinnen in der mangelhaften Verteilung die grundlegendste Ungerechtigkeit.

Bei Weiterführung dieses Gedankens gelangt man zur Formel: Umverteilung als Forderung von sozialer Gerechtigkeit.

2.3.3 Befähigungsgerechtigkeit

Die Befähigungsgerechtigkeit (Capability Approach) beschreibt einen gerechtigkeits-theoretischen Ansatz, bei dem die Frage nach einem guten Leben zentral diskutiert wird. Die Auffassungen zur Befähigungsgerechtigkeit sind stark von dem Ökonomen Amartya Sen und der Philosophin Martha Nussbaum geprägt. Amartya Sen argumentiert für die stärkere Berücksichtigung von Bedürfnissen im Rahmen der Auseinandersetzung mit Gleichbehandlung. Demnach darf Gleichheit nicht mit Gleichverteilung einhergehen und es soll geklärt werden, wozu die Güter Menschen befähigen. Martha Nussbaum setzt an Sens Überlegungen an und ergänzt sie mit dem Bezug zu aristotelischen Gedanken, insbesondere in Verbindung zu einer Theorie des guten Lebens (vgl. Klier 2009, S. 2f).

„The basic intuitive idea of my version of the capabilities approach is that we begin with a conception of the dignity of the human being, and of a life that is worthy to that dignity [...]” (Nussbaum 2006, S. 74).

Die Befähigungen sind Gegenstand der Betrachtung, da sie Voraussetzung sind, um menschliche Handlungen und Zustände zu erreichen. Der Befähigungsansatz beschäftigt sich mit der Qualität menschliches Lebens, welches nach Meinung der Beiden nicht nur ökonomischer Betrachtung unterliegen darf. Es geht insofern nicht nur um materielle Ressourcen, sondern um die Frage, was Menschen damit verwirklichen können (vgl. Klier 2009, S. 7).

„Ohne die Frage nach dem Guten, nach der vollen Entfaltung der menschlichen Fähigkeiten und nach den besonderen Hindernissen, vor denen benachteiligte Gruppen stehen, wäre es nicht zu wertvollen Veränderungen gekommen. Die bloße Bereitstellung von genügend materiellen Gütern war nicht ausreichend. Aber um mehr zu tun, brauchen wir eine Konzeption des Guten“ (Nussbaum 1999, S. 44f).

Martha Nussbaum erarbeitete aus ihren Überlegungen eine Liste mit den zentralen Befähigungen als „eine starke vage Konzeption des Guten“ (Nussbaum 1999, S. 45).

- 1) *„Die Fähigkeit, ein volles Menschenleben bis zum Ende zu führen; nicht vorzeitig zu sterben oder zu sterben, bevor das Leben so reduziert ist, dass es nicht mehr lebenswert ist.*
- 2) *Die Fähigkeit, sich guter Gesundheit zu erfreuen; sich angemessen zu ernähren; eine angemessene Unterkunft zu haben; Möglichkeiten zu sexueller Befriedigung zu haben; sich von einem Ort zu einem anderen zu bewegen.*
- 3) *Die Fähigkeit, unnötigen Schmerz zu vermeiden und freudvolle Erlebnisse zu haben.*
- 4) *Die Fähigkeit, die fünf Sinne zu benutzen, sich etwas vorzustellen, zu denken und zu urteilen.*
- 5) *Die Fähigkeit, Bindungen zu Dingen und Personen außerhalb unser selbst zu haben; diejenigen zu lieben, die uns lieben und für uns sorgen, und über ihre Abwesenheit traurig zu sein; allgemein gesagt: zu lieben, zu trauern, Sehnsucht und Dankbarkeit zu empfinden.*
- 6) *Die Fähigkeit, sich eine Vorstellung vom Guten zu machen und kritisch über die eigene Lebensplanung nachzudenken.*
- 7) *Die Fähigkeit, für andere und bezogen auf andere zu leben, Verbundenheit mit anderen Menschen zu erkennen und zu zeigen, verschiedene Formen von familiären und sozialen Beziehungen einzugehen.*
- 8) *Die Fähigkeit, in Verbundenheit mit Tieren, Pflanzen und der ganzen Natur zu leben und pfleglich mit ihnen umzugehen.*

9) *Die Fähigkeit, zu lachen, zu spielen und Freude an erholsamen Tätigkeiten zu haben.*

10) *Die Fähigkeit, sein eigenes Leben und nicht das von jemand anderen zu leben.*

10a) *Die Fähigkeit, sein eigenes Leben in seiner eigenen Umgebung und seinem eigenen Kontext zu leben“ (Nussbaum 1999, S. 57f).*

2.3.4 Verknüpfung der Dimensionen Chancengerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit und Befähigungsgerechtigkeit

Es wird angenommen, dass die jeweiligen Dimensionen der sozialen Gerechtigkeit nicht abgegrenzt betrachtet werden können, einander thematisch überschneiden und teilweise bedingen. In diesem Sinne kann Chancengerechtigkeit nicht ohne Verteilungsfragen geklärt werden, da sich die Ressourcenvorteile der einen Generation als Chancenvorteile auf Ressourcenvorteile der nächsten Generation äußern (vgl. Bank 2016). Verteilungsfragen wiederum erfordern die Betrachtung von Befähigungsgerechtigkeit, also die Beachtung der notwendigen Voraussetzungen, um ein gutes Leben führen zu können. Und letztlich ergänzt die Befähigungsgerechtigkeit die Chancengerechtigkeit, indem sie zeigt, welche Befähigungen zu gewähren sind.

2.4 Verknüpfung Gerechtigkeitsdimensionen und Arbeit

Im Folgenden werden die besprochenen Prinzipien von Gerechtigkeit in den Kontext der Arbeit gesetzt und gerechtigkeitstheoretische Erfordernisse an Arbeit gestellt.

Der Wert der Arbeit durchlief im Lauf der Zeit eine nichtlineare Entwicklung. Erwerbsarbeit regelt in spätmodernen Gesellschaften weitgehend die Verteilung der gesellschaftlichen Güter und ist für die meisten Gesellschaftsmitglieder die Grundlage der Existenzsicherung und damit Basis des guten Lebens.

Der Grundsatz von Gerechtigkeit ist durch gleiche Lebensaussichten für alle Menschen bestimmt und steht zwangsweise in Zusammenhang mit Aspekten von Arbeit.

„Gerechtigkeit besteht in der Schaffung gleicher Lebensaussichten für alle Menschen“ (Krebs 2002, S. 95).

Die Sicherung der Existenz als Basis der im Gerechtigkeitsdiskurs geforderten gleichen Lebensaussichten ist über die ökonomische Bewertung von Arbeit bestimmt. Nach Peter Singer geht es bei Gerechtigkeit nicht nur darum, auf angemessene Art zu verteilen, sondern auch darum, die Dinge richtig zu bewerten (vgl. Singer 2013, S. 357).

Die ökonomische Bewertung von Arbeit in Form von bezahlter und nichtbezahlter Tätigkeiten entspricht nach der Argumentation der Masterthesis keiner gerechten Bewertung. Angelika Krebs verwendete das berühmte Zitat des deutschen Sozialökonomen Friedrich List, „Wer Schweine erzieht, ist ein produktives, wer Menschen erzieht, ein unproduktives Mitglied der Gesellschaft“, um ihre These zu veranschaulichen, wonach Kindererziehung und die traditioneller Weise von Frauen verrichtete Arbeit im Haus nicht als ökonomische Arbeit gelten und weder entlohnt werden noch in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung aufscheinen (vgl. Krebs 2002, S. 11).

Die Lohnungleichheit bei Erwerbsarbeit liefert einen weiteren Aspekt ungleicher Bewertung von Arbeit. Die Bewertung von gutbezahlter und schlechtbezahlter Erwerbsarbeit, welche von Geschlechterungleichheiten sowie anderen mit Diskriminierungen in Verbindung stehenden Merkmalen (sozialer Status, Herkunft, Alter, Behinderung), bestimmt wird, liefert eine weitere ungleiche Bewertung von Arbeit. Die ungleichen Lohnniveaus begründen sich neben Unterschieden in Qualifikation, Berufserfahrung und Berufswahl, auch in ungleichen Startvoraussetzungen und tradierten Diskriminierungssystemen (vgl. Hipp 2016).

„Entgeltungleichheit gibt es nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern beispielsweise auch zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund sowie mit und ohne Behinderung“ (Antidiskriminierungsstelle 2013, S. 25).

Ansprüche auf gleiche Bewertung von Arbeit sind Forderungen der Gerechtigkeit und beziehen sich sowohl auf die Anerkennung unbezahlter Tätigkeiten als auch auf die Egalisierung von Lohnungleichheiten.

Weiterführend schließt sich die Argumentation der vorliegenden Masterarbeit der Meinung von Atkinson an, welcher festhält, Chancengerechtigkeit könne nicht ohne Verteilungsfragen geklärt werden. Staatliche Interventionen, die als Umverteilungsmaßnahmen fungieren, sind nötig, um ungleiche Startbedingungen zu glätten. Ein derartiges Beispiel mit immateriellem Charakter ist die Frauenquote, die gemäß Begründung des EuGH notwendig ist, um gegen lang gewachsene strukturelle Diskriminierung zu arbeiten.

„In diesem Sinn hat der EuGH bereits 1997 festgestellt, dass „selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern. Formale Gleichbehandlung reicht demnach nicht aus, um Benachteiligungen zu verhindern. Es bedarf einer materiellen (Chancen-)Gleichheit, zu deren Herstellung Quotenregelungen eingesetzt werden. Sie dienen dazu, eingeseessene Vorurteilsstrukturen gleichsam „aufzubrechen““ (Holzleithner 2011).

Bei Martha Nussbaum wird diese Idee in ihrem Fähigkeitenansatz subsumiert, im Endeffekt beschreibt sie aber das Gleiche, wenn sie meint, dass eine Gesellschaft, die Frauen den Zugang zu Bildung und Ausbildung traditionell erschwert, mehr Ressourcen für die Alphabetisierung für Frauen verwenden muss (vgl. Nussbaum 2010, S. 231). Derart verlangt Gerechtigkeit nach Umverteilung und ist notwendig, um Chancengerechtigkeit herzustellen.

Nancy Frasers Überlegungen begründen in der mangelhaften Verteilung von Gehältern sowie in der fehlenden Integration in den Arbeitsmarkt eine der grundlegendsten Ungerechtigkeiten (vgl. Fraser 2002, S. 4). Aufgrund dieser Ungerechtigkeiten bedarf es nach Fraser einer grundlegenden Umverteilung.

„Das Heilmittel ist dementsprechend Umverteilung, auch das im weitesten Sinne und nicht nur Einkommenstransfers betreffend,

sondern auch eine Neuorganisation der Verteilung der Arbeit, Veränderung in den Besitzstrukturen und Demokratisierung von Investitionsentscheidungen“ (Fraser 2002, S. 4).

Bei Weiterführung dieser Überlegungen würde eine neu organisierte Arbeit an der Arbeitszeit und an den staatlichen Strukturen für Betreuungsarbeit ansetzen.

„Alle Arbeitsplätze würden für Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, die auch Betreuungsaufgaben haben. Alle wären mit einer kürzeren Wochenarbeitszeit verbunden (...). Die informelle Betreuungsarbeit würde einesteiis staatlich unterstützt und wie die Erwerbsarbeit in ein einheitliches Sozialsystem integriert werden. Anderenteils würde sie in den Haushalten von Verwandten und Freunden geleistet werden“ (Fraser 2001, S. 101).

Konkrete politische Lösungsansätze, welche aus Frasers Gerechtigkeitsansprüchen hervorgehen, sind die Kürzung der Regelarbeitszeit und die Erhöhung des Entgelts (vgl. King 2016).

Weiterverfolgend lässt sich dem Fähigkeitenansatz von Nussbaum entnehmen, dass staatliche Rahmenbedingungen derart zu gestalten wären, dass sie ein Leben in Würde sicherstellen. Nussbaums Liste der Fähigkeiten involviert verschiedene Lebensbereiche, wie auch den der Arbeit, und richtet sich an die Politik.

Dezidiert taucht Arbeit in Nussbaums Buch „Frontiers of Justice“ auf (vgl. Nussbaum 2006 S. 57f).

„Having the right to seek employment on equal bases with others; having the freedom from unwarranted search and seizure. In work, being able to work as a human being, exercising practical reason and entering into meaningful relationships of mutual recognition with other workers“ (Nussbaum 2010, S. 77f).

Neben dem Recht auf menschliche Arbeit sowie auf das Aufbauen von Beziehungen und gegenseitiger Anerkennung im Rahmen der Arbeit, sind zwei andere Fähigkeiten

für Arbeitsstrukturen von Bedeutung. Die beiden nachfolgend zitierten Fähigkeiten stehen insofern mit Arbeit in Verbindung, als dass die Gestaltung der Arbeitszeit auf familiäre und gesellschaftliche Bindungen ausgerichtet sein und die Fähigkeit, Erholung genießen zu können, erlauben soll.

„Die Fähigkeit, für andere und bezogen auf andere zu leben, Verbundenheit mit anderen Menschen zu erkennen und zu zeigen, verschiedene Formen von familiären und sozialen Beziehungen einzugehen [...]“ (Nussbaum 1999, S. 58).

„[...] die Fähigkeit, zu lachen, zu spielen und Freude an erholsamen Tätigkeiten zu haben“ (Nussbaum 1999, S. 58).

In diesem Konnex ist auch das Ergebnis einer EU-Studie zu betrachten, wonach sich ein Zusammenhang zwischen der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit männlicher Befragten mit der Arbeitszeit ergibt. Die Zufriedenheit der Männer steigt dort, wo die durchschnittliche Arbeitszeit am niedrigsten ist (vgl. Bergmann/ Scambor/ Scambor 2014, S. 55f). Weiterführend zeigte eine Studie von Bergmann, Danzer und Schmatz (2014), dass berufstätige Männer, die versuchen, ihre Arbeitszeit an die Kinderbetreuung zu richten, mit überlangen Überstunden konfrontiert werden, woraus eine Unzufriedenheit der Männer mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsteht (vgl. Bergmann/ Scambor/ Scambor 2014, S. 57).

„Hier lässt sich [...] mit den Ergebnissen der Befragung doch die in vor allem neueren Studien geäußerte Beobachtung untermauern, dass es weniger die (männlichen) Beschäftigten sind, die angeblich nicht vereinbaren wollen, sondern oft die traditionellen branchenspezifischen Strukturen sind, die dies verhindern“ (Bergmann/ Scambor/ Scambor zit. nach Bergmann/ Danzer/ Schmatz 2014, S. 57).

Unter Berücksichtigung von Nussbaums Theorie, wonach soziale Ungleichheiten bestehen, wenn Fähigkeiten nicht verwirklicht werden können, sowie dem Umstand, dass sie als eine dieser zehn Fähigkeiten die Fähigkeit mit und für andere zu leben formuliert, ist aus Sicht einer auf soziale Gleichheit beruhenden Gesellschaft eine

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie maßgeblich. Mit Blick einer kritischen Männer- und Geschlechterforschung, anhand der laut Studien dürftigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Männer (vgl. Bergmann/Scambor/ Scambor 2014, S. 57), ist diese Vereinbarkeit also als Anspruch einer gerechten Gesellschaftspolitik festzuhalten.

In diesem Sinne argumentiert etwa die politische Philosophin Sabine Hohl dafür, dass die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben ein Erfordernis der Gerechtigkeit ist und sich letztlich an eine politische Neuorientierung richtet (vgl. Hohl 2015, S. 335).

„Auf dieser Basis können staatliche Unterstützungsmaßnahmen für Eltern wie Elternurlaub, familienexterne Betreuung und eine familienfreundliche Reform der Erwerbssphäre mit einer Reduktion und Flexibilisierung der Arbeitszeit gerechtfertigt werden“ (Hohl 2015, S. 335).

Zusammenfassend wird im Rahmen der Argumentation der vorliegenden Masterarbeit der Gerechtigkeitsanspruch an Erwerbsarbeit derart formuliert, als dass Erwerbsarbeit für alle Geschlechter mit Familien und anderen sozialen Bindungen vereinbar sein muss. Das bedeutet auch, dass wenn eine Vollzeitbeschäftigung mit familiärer Fürsorgepflichten nicht vereinbar ist, ein verkürztes Arbeitsausmaß die ausreichende Existenzsicherung ermöglichen muss. Darüber hinaus wird Arbeit diesem Anspruch nur gerecht, wenn sie die Möglichkeit der Erholung erlaubt.

2.5 Praktische Blicke auf Ansprüche an gerechte Erwerbsarbeit

Zum Ende des Kapitels ist der Blick auf die Mikroebene gerichtet. Anhand einer qualitativen und einer quantitativen Studie wird im Folgenden aufgezeigt, welche Gerechtigkeitsansprüche Arbeitsnehmende stellen. Die breit angelegte empirische Forschung des Münchner Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung sowie des Göttinger soziologischen Forschungsinstituts brachte ihre Ergebnisse in der Veröffentlichung „Brüchige Legitimationen- neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund der Krisenerfahrung“ heraus. Nachgehend werden die dabei formulierten

Gerechtigkeitsansprüche (Beteiligung, Würde, Leistungsgerechtigkeit, Selbstverwirklichung, Fürsorge) für einen praktischen Blick auf Gerechtigkeit und Arbeit dargelegt. Zuletzt folgt eine Abbildung aus einer quantitativen Erhebung, in der die Bedeutung unterschiedlicher Aspekte von guter Arbeit aus Sicht von Arbeitnehmenden dargestellt wird.

2.5.1 Beteiligung

Beteiligungsansprüche beziehen sich auf die Mitentscheidung und die Partizipationschance in Fragen der Arbeits- und Beschäftigungsordnung. Die empirischen Interviews ergaben, dass der Anspruch auf direkte Beteiligung, insbesondere im Nahbereich der Arbeit, wo „kleine“ Entscheidungen getroffen werden, weit verbreitet ist (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 88). Der Beteiligungsanspruch auf das eigene Arbeitsumfeld wird anhand der Vorstellung, die eigene Tätigkeit gut ausführen zu wollen, mit der Forderung nach geeigneten Mitteln und Handlungsfreiheiten verbunden (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2016, S. 2).

Diesbezügliche Kritikfläche ergibt sich darin, dass kapitalistische Arbeitsorganisationen sowohl auf einer Lohn- und Gehaltshierarchie als auch auf einer asymmetrischen Verteilung von Positionen mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Einflussnahme und damit auf einer Entscheidungs- und Beteiligungshierarchie gründen (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 88). Die Stärke des Anspruchs auf Beteiligung wird insbesondere durch die vehemente Kritik am Ausschluss an Entscheidungsprozessen deutlich. Vor allem in der Produktions- sowie „einfacher“ Dienstleistungsarbeit wurden Erfahrungen der Missachtung festgehalten. Die Beschäftigten betrachten sich selbst als Experte und Expertin der Arbeit, müssen sich jedoch damit konfrontieren, dass ihnen dieser Status immer wieder aberkannt wird (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 89).

Darüber hinaus wird in der Publikation „Gleichheit ist Glück [...]“ von Richard Wilkinson und Kate Pickett dargelegt, dass ein Zusammenhang zwischen der Möglichkeit der Mitbestimmung der Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit und ihrem Gesundheitszustand besteht (vgl. Wilkinson/ Pickett 2010, S. 285).

2.5.2 Würde

Das Prinzip der Würde ist der generelle Anspruch als Mensch behandelt zu werden, also seiner Grundeigenschaften und Grundbedürfnisse geachtet zu werden (vgl. ebd., S. 99). Würdeverletzungen wirken auf Arbeitsnehmende besonders schwer und können in der Interaktion mit anderen Arbeitsnehmenden als auch durch degradierende unternehmerische Verfahren und Maßnahmen entstehen (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 98). Zudem können Würdeverletzungen auch durch Ungleichbehandlung aufgrund betrieblicher Hierarchien auftreten. Aus der Studie geht hervor, dass Würde zunehmend als gefährdet wahrgenommen wird und Veränderungen der letzten Jahrzehnte negativ auf die Anerkennung als Person wirkten (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 100). Ebenso gehört zum Prinzip der Würde der Anspruch an das Unternehmen, die Grundbedingung einer sicheren Existenz zu gewähren und niemand um seine Existenz fürchten zu lassen (vgl. ebd., S. 104). Von Würdeverletzungen Betroffene sind häufig in prekären Arbeitsbedingungen tätig, mit niedrigem Einkommen versehen und Personen mit niedriger oder mittlerer Qualifikation (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2016, S. 3).

2.5.3 Leistungsgerechtigkeit

Im Beschäftigungskontext bildet die Leistungsgerechtigkeit den Bezug zwischen einer zu erbringenden Leistung und einer Gegenleistung der Dienstsgebenden, welche primär monetär ausgedrückt wird. Hinter der Leistungsgerechtigkeit steckt die Anerkennung und Wertschätzung von eingebrachter Leistung und Fähigkeit (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 49). Leistungsgerechtigkeit ist der zentrale Gerechtigkeitsanspruch von Arbeitsnehmenden im Betrieb und richtet sich an die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen, die Belastung und die Arbeitsintensität. Aus der Studie resultiert, dass das Leistungsprinzip als Maßstab ungleicher Verteilung von Entgelt und Position unter den Befragten weitgehend unstrittig ist. Die Frage der Ausprägung und Ausformung des Leistungsprinzips sowie die Frage nach damit zusammenhängenden Ungerechtigkeits Erfahrungen wird differenziert beantwortet (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 50f). Bei den Befragten konnte zwar kein einheitlicher Leistungsbegriff festgemacht werden, es zeigte sich aber eine überwiegende Orientierung an einem aufwandsbezogenen Begriff von Leistungsgerechtigkeit. Dieser beinhaltet sowohl den direkten Arbeitsaufwand und

Arbeitsinput, etwa im Sinne von Bildung und Weiterbildung, als auch die Arbeitsaufwendungen, die in die Arbeit einfließen. Daneben wurden auch psychische und soziale Aspekte, etwa individuelle Bedürfnisse wie die Erhaltung einer Familie oder Krankheit als Leistungskriterium zur Rechtfertigung von Entgeltforderungen angegeben (Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 51/ S. 55). Wenn die Rede auf Verdienste von „Managern“ kommt, wurde seitens der Befragten ein weiteres Kriterium für Leistung hinzugezogen, nämlich das der Verantwortung. Die Beurteilung hoher Managergehälter wurde von den Beschäftigten nicht grundsätzlich nach den von ihnen anerkannten Grundsätzen der Leistungsgerechtigkeit ausgeschlossen (Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 59). Das Prinzip, höhere Entlohnung für größere Verantwortung, wurde in dem Kontext jedoch nicht nur als Rechtfertigung hoher Managergehälter anerkannt, sondern teilweise auch als Kritik an einer gesellschaftlichen Unterbewertung „nützlicher“ Arbeit erachtet.

„Der Vergleich mit Managern führt dann nicht zur normativen Akzeptanz der eigenen Schlechterstellung und zur Abwertung, sondern vielmehr zur Untermauerung der Forderung nach einer deutlichen Aufwertung der eigenen Leistung“ (Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 57).

In der Studie wird dahingehend nicht abschließend geklärt, ob große Einkommensunterschiede bei Arbeitsnehmenden als gerecht empfunden werden und die Behandlung dieser Frage überspannt den Umfang dieser Arbeit. An dieser Stelle wird jedoch der Gedanke aufgeworfen, inwiefern es aus theoretischer Betrachtungsweise gerecht sein kann, wenn Manager oder in seltenen Fällen Managerinnen eines Unternehmens das 300fache des Entgelts der Angestellten erhalten (vgl. Hulverscheidt 2015) Darüber hinaus stellt sich auch die allgemeine Frage, ob die teils sehr unterschiedlichen Entgelte unterschiedlicher Berufsgruppen gerecht sind oder ob einheitliche oder einheitlichere Löhne mehr dem Sinn von sozialer Gerechtigkeit entsprechen würden.

2.5.4 Fürsorge

Mit dem Prinzip der Fürsorge geht der Anspruch an Organisationen und Akteure und Akteurinnen einher, gemäß den Lebensbedürfnissen Einzelner zu agieren. Damit steht

die konkrete Person mit ihren Fähigkeiten und ihrer sozialen Einbettung im Vordergrund. Fürsorglichkeit meint somit das Eingehen auf berechnigte Forderungen (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 63). Ein solcher Gerechnigkeitsanspruch ging aus der Studie verbreitet und in Hinblick auf unterschiedliche Handlungsfelder hervor. Am stärksten verbreitet ist das Prinzip der Fürsorge bei der Differenzierung nach Besonderheiten und Bedürfnissen im Rahmen der Arbeitszeitorganisation, beim vernünftigen Lohn und bei humaner Leistungsanforderung (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 65/ S. 69).

2.5.5 Selbstverwirklichung

Im Kontext Arbeit äußert sich der Anspruch auf Selbstverwirklichung in dem Maß, als dass Erwartungen von Beschäftigten im Hinblick auf eine subjektivierende Gestaltung der Arbeit bestehen. Derartige Erwartungen beziehen sich meist auf Interessantheit, Abwechslungsreichtum, Kreativität und Gestaltungsfreiräume (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 77). Selbstverwirklichung bezieht sich unter anderem darauf, Eigenes mitbringen zu können und sich in der Tätigkeit oder im Produkt ausdrücken zu können (vgl. ebd., S. 80).

Aus der Studie geht hervor, dass Selbstverwirklichung in Betrieben wenig realisiert ist und Ursache von Kritik bleibt. Jedoch wird festgehalten, dass Selbstverwirklichung unter Arbeitsnehmenden eher als dringender Wunsch und weniger als Anspruch formuliert wurde (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2016, S. 2).

2.5.6 Darstellung von Aspekten guter Arbeit

Nachgehend wird eine Abbildung einer quantitativen Studie über die Bedeutung von einzelnen Aspekten guter Arbeit dargestellt:

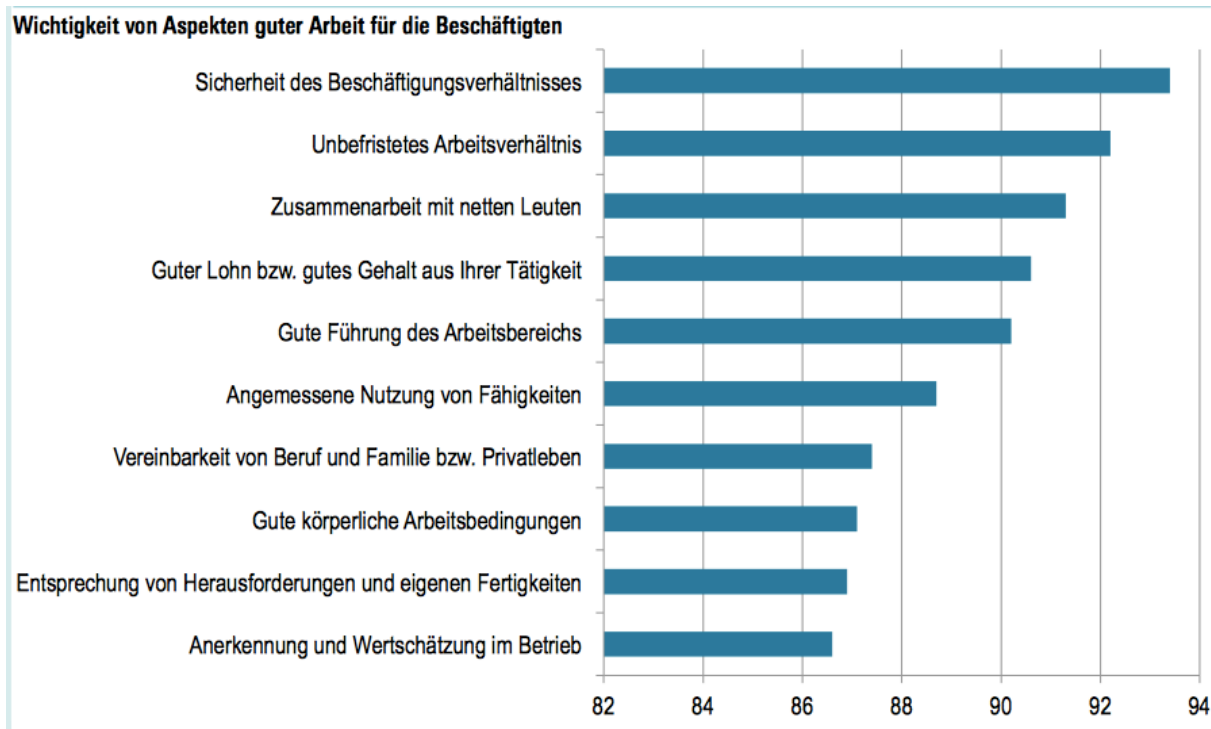


Abbildung 2: Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2016, S.6

Überschneidungen zur qualitativen Studie liegen in der Bedeutung der Gewissheit der Existenzsicherung des gerechten oder guten Lohns, der Nutzung von Fähigkeiten als Selbstverwirklichungsanforderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Fürsorgeanforderung.

2.6 Fazit Arbeit und Gerechtigkeit

Im Rahmen des Kapitels wurde versucht, von der Metaebene ausgehend zur Mikroebene gelangend, Verknüpfungen von Arbeit und Gerechtigkeit herzustellen. Aus der Perspektive der Metaebene von Gerechtigkeit kann der zentrale und allgemeine Kern von Gerechtigkeitskonzepten, der in der Idee der Sicherung gleicher Lebensaussichten aller Menschen besteht, festgehalten werden. Weiterführend wird ein wechselseitiges Verhältnis von Chancengerechtigkeit, Befähigungsgerechtigkeit und Verteilungsgerechtigkeit angenommen.

Aus der Argumentation der Masterthesis können folgende Gerechtigkeitsansprüche der Arbeit mitgenommen werden:

- die gerechte Bewertung von Arbeit und der Anspruch auf ein gerechtes Entgelt
- die Ausrichtung von Erwerbsarbeit an familiäre und gesellschaftliche Beziehungen
- die Ausrichtung von Arbeit, Erholung genießen zu können
- der Anspruch auf würdevolle Arbeit
- der Anspruch auf Beteiligung und Selbstverwirklichung
- der Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit

Gerechtigkeitsansprüche an sozialstaatliche Handlungen:

- Anerkennung nichtbezahlter Arbeit
- Umverteilungsmaßnahmen im Sinne von Chancengerechtigkeit
- Neuorganisation von Arbeitszeit

3. „Anders“ arbeiten- Eine qualitative Forschung

Es ist das Ziel der vorliegenden Masterarbeit, die Sichtweise auf Arbeit zu öffnen. In den vorangegangenen Kapiteln wurde dies auf theoretischer Ebene versucht und es wurde der Bereich Arbeit aus dem Blickwinkel von Gerechtigkeit betrachtet. Es konnte gezeigt werden, dass Arbeit in Zusammenhang mit dem Führen eines „guten Lebens“ steht und gerechtigkeits-theoretischen Erfordernissen unterliegt. Im Rahmen der bisherigen Ausarbeitungen traten wiederholt Punkte auf, die als Grundlage für Kritik an den gegenwärtig gängigen Arbeitsstrukturen heranzuziehen sind. Kritikflächen ergaben sich unter anderem bei Themen der gerechten Bewertung von Arbeit, bei der gerechten Entlohnung, bei Beteiligung und bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Zwar bot der Rahmen der theoretischen Ausarbeitung nicht den Platz, um die aufgeworfenen Anfragen vollständig zu klären, jedoch zeigte sich, dass die Art und Weise, wie Arbeit heute gesehen, bewertet und gelebt wird, in Konfrontation mit Gerechtigkeitsansprüchen steht. Aus diesem Grund beschäftigt sich die empirische Forschung mit Organisationen, die Arbeit „anders“ sehen, bewerten und leben.

3.1 Auswahl

Die Suche nach Organisationen, die eine „andere“ Art zu arbeiten etablieren, fand überwiegend durch Recherche und Gespräche mit Freunden, Freundinnen und Bekannten statt. Gleich zu Beginn meiner Arbeit wurde ich von einer Kollegin auf die Arbeit von Premium Cola aufmerksam gemacht. Wie es Glück und Zufall wollten, hielt sich der Initiator des Premium-Kollektivs, Uwe Lübbermann, wenige Wochen nach meiner Anfrage über E-Mail in Wien auf und erklärte sich für ein Interview bereit. Das Interview mit Uwe Lübbermann öffnete viele neue Betrachtungsweisen und bestätigte von Anfang an die Bedeutung der empirischen Erhebung für meine Masterarbeit. Im Zuge umfangreicher Recherchen in diversen Medien wurde ich des Weiteren zunächst auf die solidarische Landwirtschaft und konkret auf das Wieserhoisl aufmerksam. Über den Onlineauftritt des Wieserhoisls erfuhr ich über ihre Gemeinschaftskassa und ihre Idee, Arbeit anders zu bewerten. Auf meine Anfrage via Email antwortete Friedrich Leitgeb, ein Mitglied des landwirtschaftlichen Kollektivs, dass er sich gerne für ein Interview zur Verfügung stellen werde. Zuletzt wurde ich durch einen Ö1 Beitrag mit dem Titel „Arbeiten ohne Boss“ auf das Unternehmen Tele Haase aufmerksam. Nach

einer E-Mail an die Infoadresse des Unternehmens antwortete mir der Geschäftsführer, Markus Stelzmann, und erklärte sich ebenso für ein Interview bereit. Andere Unternehmen, die zunächst ebenfalls in Betracht gezogen wurden, erwiesen sich bei genauerer Recherche als ungeeignet. Wieder andere Unternehmen, die ich sehr gerne interviewt hätte, ließen Anfragen außer Acht.

Anzumerken ist, dass die befragten Personen alle männlich sind und somit ein Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung der Interviewten besteht. Wie erwähnt, richtete ich alle Anfragen per Email an die Infoadresse der jeweiligen Unternehmen, und es waren bei allen drei Unternehmen jeweils Männer, die in weiterer Folge auf meine Anfrage reagierten.

3.2 Methode

Die Fragestellung des Forschungsvorhabens zielte auf die Durchführung qualitativer Interviews, im speziellen auf Leitfadengestützte Interviews, ab. Das prägende Merkmal von Interviews ist die Dialogizität. Der Interviewende versucht, die Sichtweise der befragten Person zu verstehen. Zudem ermöglicht die Offenheit der Interviews die spontane Fokussierung auf neue Forschungsaspekte und Schwerpunkte (vgl. Schmidt-Lauber 2007, S. 172). Die unterschiedlichen Varianten der qualitativen Interviews werden je nach Forschungsschwerpunkt gewählt und unterscheiden sich in der Strukturiertheit und Dimension, der vorbereiteten Themen und Fragen. Grundsätzlich gilt es in Interviews, kein Frage-Antwort-Spiel zu führen, sondern eine entspannte Gesprächsatmosphäre zu schaffen, in der die Interviewten ihre Erfahrungen und Vorstellungen in einer für sie angenehmen Art zur Sprache bringen können (vgl. Schmidt Lauber 2007, S. 175).

Es wurde die Methode der leitfadengestützten Interviews gewählt, da im Vorhinein ein komplexes Thema Fokus des Interesses war und ein eingegrenzter Bereich von Themen und Fragen zur Sprache kommen sollte. Der Themenleitfaden eignete sich, um eine stärkere Strukturierung und Vergleichbarkeit zu erhalten. Die Durchführung der Interviews verlangte es, Fragen situationsangemessen ins Gespräch einzubringen, um einem unflexiblen Umgang mit dem Leitfaden gegenzutreten (vgl. Schmidt-Lauber 2007, S. 177). Im Nachhinein wurden Transkriptionen der mündlichen

Interviews angefertigt, welche den Hauptbestandteil der nachgehenden Auswertung einnehmen (vgl. Schmidt-Lauber 2007, S. 182).

3.3 Darstellung der Beispiele aus der Praxis

Die drei Arbeitsorganisationen Premium Cola, Wiesehoisl und Tele Haase werden im Rahmen der Darstellung der empirischen Arbeit inhaltlich aufbereitet, wobei bei der Darstellung nicht das Produkt der jeweiligen Unternehmen sondern die Art zu arbeiten und zu wirtschaften im Vordergrund steht.

Für die Darstellung der empirischen Forschung wurden die Transskripte der Interviews mehrfach durchgelesen und relevante Textstellen in Kategorien eingeteilt. Im Weiteren werden die drei Arbeitsorganisationen Premium Cola, Wiesehoisl und Tele Haase nach inhaltlich relevanten Aspekten aufbereitet und mit „sprechenden“ Zitatpassagen illustriert. Die Darstellung der drei Organisation beginnt jeweils mit der Einführung in die Entstehung der Unternehmenskultur. In weiter Folge sind die im theoretischen Teil besprochenen allgemeinen Kategorien Gegenstand der Betrachtung:

- Geschichte
- Zielsetzung
- Art zu wirtschaften
- Rahmenbedingungen der Arbeit
- Beteiligung
- Entscheidungsprozess
- Entlohnungssystem
- Selbstverwirklichung
- Fürsorge
- Persönliche Bewertung der Arbeit
- offene Wünsche an die Politik

3.4 Kollektiv Premium

Premium ist ein virtuelles Kollektiv, das in der Getränkeherstellung tätig ist. Das Kernteam vom Premium Kollektiv setzt sich aus 11 Personen zusammen. Das Kollektiv selbst besteht allerdings aus einem weit größeren Personenkreis und will alle, auf die sich das Unternehmen auswirkt, miteinbeziehen.

3.4.1 Geschichte

Das Getränkeunternehmen Premium nahm seinen Anfang im Jahr 1999, als Uwe Lübbermann feststellte, dass sich die Rezeptur seines gekauften Colas der Marke „Afri“ ohne sein Wissen veränderte.

*„Meine Cola wurde heimlich geändert. Das hat mich geärgert“
(youtube 2011).*

Seiner Meinung nach ist er als Kunde Teil des Netzwerkes und möchte auf Augenhöhe behandelt werden. Dieser Gedanke bewegte ihn dazu, zum Hersteller „seiner“ Cola zu fahren, um dort zu verlangen, bei der Rezeptur und bei allen anderen Entscheidungen mitreden zu dürfen, und im Konkreten wieder die alte Afri-Cola-Rezeptur zu verwenden. Zwar entstanden tatsächlich Gespräche, aber im Endeffekt verstand keiner der Verantwortlichen, weshalb Lübbermann ein Mitspracherecht einforderte, und auch das ursprüngliche Rezept wurde nicht wieder eingeführt (vgl. youtube 2011). Durch Zufall bekamen Uwe Lübbermann und eine um ihn entstandene Interessensgruppe Kontakt zu einem ehemaligen Afri-Cola-Abfüller, der für sie tausend Flaschen Cola nach der alten Afri-Rezeptur herstellte. Als diese schnell ausgetrunken waren und weiterhin Interesse an dem Getränk bestand, wurden erneut tausend Flaschen hergestellt, und so gründete Uwe Lübbermann eher zufällig eine neue Getränkemarkte (vgl. premium-cola 2017) Als sich in weitere Folge die Frage der Unternehmensorganisation stellte, wurde Lübbermann bewusst, dass von ihm als Initiator verlangt wurde, alles zu entscheiden, was er jedoch nicht als sinnvoll erachtete:

„Ich möchte, dass alle Menschen so gleichwertig wie möglich behandelt werden“ (youtube 2011).

Insbesondere wollte er als Geschäftsführer nicht über mehr Rechte als andere verfügen. So spricht Lübbermann davon, dass es ihm nicht per se um das Rezept, sondern vielmehr darum ging, Gleichwertigkeit in der Wirtschaft herzustellen. In weiterer Folge initiierte Lübbermann einmal wöchentlich eine Gesprächsrunde, in der alle, die auf irgendeiner Art eingebunden waren, die Möglichkeit der Mitsprache hatten.

„Dann wurde so lange geredet, bis alle damit einverstanden waren und keiner unter die Räder gerät. So und das ist das ganze Geheimnis: Konsensfindung“ (youtube 2011).

In diesem Sinne ist nicht das Getränk, sondern die Art der Organisationsstruktur das eigentliche Produkt von Premium.

„Das ist sogar das, warum es uns gibt. Weil Cola können andere auch“ (Lübbermann 2016, S. 17).

Das Premium-Kollektiv besteht theoretisch aus allen, die in irgendeiner Weise beteiligt sind. Das umschließt Herstellende, SpediteurInnen, HändlerInnen, GastronomInnen und insbesondere auch KonsumentInnen (vgl. premium online). Der Gedanke ist, allen Personen, auf die sich das Unternehmen auswirkt, die Möglichkeit der Beteiligung zuzusprechen (Interview Lübbermann 2016, S. 2).

3.4.2 Ziele

Das Kollektiv Premium ist aus der Idee entstanden, Gleichwertigkeit von Menschen in der Wirtschaft herzustellen (vgl. Lübbermann 2016, S. 1). Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft und sexuelle Orientierung sollen keine Rolle bei der Bewertung eines Menschen spielen. Nach Lübbermann ist das nicht gesellschaftlicher Konsens und noch weniger Teil der Wirtschaft (vgl. Lübbermann 2016, S. 4).

Weiters kritisiert Lübbermann die Ungerechtigkeit im System als ungleiche Verhältnisse.

„Also wer eine Firma hat, darf bestimmen über die Mitarbeiter. Wer intern ist, ist wichtiger als jemand, der extern ist. Ein großer Kunde

zählt mehr als ein kleiner Kunde. Also da ist die Ungleichheit quasi im System schon umgelegt. Und das ist das, was mir nicht gefällt und was ich ändern will“ (Lübbermann 2016, S. 4).

Das Ziel, Gleichwertigkeit herzustellen, bezieht sich hier auf die gleiche Anerkennung beteiligter Personen. Premium positioniert sich an dieser Stelle auch dazu, einen Wandel in der Gesellschaft vorantreiben zu wollen.

„Und mein Ziel hinter dem Ganzen ist, dass ich ein bisschen einen Wandel in der Gesellschaft voranbringen will, in Richtung zu mehr Gleichwertigkeit von Menschen“ (Lübbermann 2016, S. 4)

Das aktuelle Mission Statement von Premium zeigt, dass Premium ein faires, ökologisches und sozial tragfähiges Wirtschaftsmodell aufbauen und verbreiten will (vgl. Rosswog 2016). Mit den ersten drei Faktoren fair, sozial und ökologisch will das Kollektiv Premium die drei Aspekte der Nachhaltigkeit abdecken. In weiterer Folge geht es darum, dass das Projekt auf Dauer leistbar und gezielt auf wirtschaftliche Zusammenhänge gerichtet ist. Darüber hinaus soll der Begriff „Wirtschaftsmodell“ darauf hinweisen, dass dies ein Beispiel darstellt, wie man mit Wirtschaft anders umgehen kann (Lübbermann 2016, S. 1).

Im Gespräch merkt Lübbermann bezüglich dem Mission Statement noch einen Zusatz an, nämlich das der kürzlich eingeführten beratenden Funktion Premiums. Die Überlegung hinter der Idee, Beratung von Unternehmen als Dienstleistung anzubieten, ist das Ziel, einen Wandel in Richtung mehr Gleichwertigkeit von Menschen voranzutreiben. Der Anspruch Lübbermanns ist es, jedem Unternehmen soweit zu helfen, wie es die jeweiligen Rahmenbedingungen zulassen (vgl. Lübbermann 2016, S. 2).

3.4.3 Art zu wirtschaften

In der Art des Wirtschaftens zeichnet sich Premium neben dem durchgehend essentiellen Prinzip der Gleichwertigkeit auch dadurch aus, dass sie sich im Vergleich zu konventionellen Unternehmen hinsichtlich Gewinnmaximierung, Wachstumsinteresses und Wettbewerbspositionen unterscheiden. Zunächst wendet

sich Premium von der traditionell unternehmerischen Gewinnmaximierung⁸ ab, da es für sie einen falschen Anreiz im System darstellt.

„Ich finde aber, das ist der falsche Anreiz im System. Weil durch Gewinne würde normalerweise das so laufen, dass ich als Inhaber am Jahresende die Ausgaben addiere und die Einnahmen addiere und die Differenz dazwischen wäre meins. Und dadurch hätte ich über das Jahr gesehen die Möglichkeit, meinen Gewinn zu steigern, wenn ich auf den Lieferanten trete. Und gleichzeitig das zu steigern, wenn ich die Kalkulation geheim halte und von dir als Endkunde mehr nehme, als ich eigentlich brauche“ (Lübbermann 2016, S. 13).

Aus diesem Grund wird nicht auf Gewinnmaximierung, sondern auf eine schwarze Null am Jahresende abgezielt. Das bedeutet, es müssen alle Inputs bezahlt und ein Cent pro Flasche für Krisen und Investition abgezweigt sein. Darüber hinaus soll aber am Jahresende kein Geld überschüssig sein (vgl. Lübbermann 2016, S. 14). Lübbermann verweigert damit das traditionelle Recht des Geschäftsführers, höhere Gewinne als Mitarbeitende zu ziehen. Premium etabliert damit eine Unternehmenskultur, die erzielte Vergünstigungen an alle Beteiligten verteilt und nicht als Gewinn Einzelner äußert.

„Das Recht Ressourcen also Gewinne zu ziehen, will ich auch gemeinsam haben“ (Lübbermann 2016, S. 14).

Bei dem Thema Wachstum ist es für Lübbermann bedeutend, die unterschiedlichen Phasen des Unternehmens mit jeweils unterschiedlichen Positionen hinsichtlich der Ausprägung von Wachstumsinteresse zu unterscheiden. So gab es in der Anfangszeit von Premium aufgrund der Ermöglichung von Entlohnung ein klares Interesse an Wachstum.

⁸ Gewinnmaximierung: „Gewinnmaximierung ist eine Verhaltensannahme der Wirtschaftswissenschaft, nach der das Ziel der Unternehmung die Maximierung des Gewinns ist. Der Gewinn (G) als betriebswirtschaftlich wichtigste Kennziffer der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens ist die Differenz von Umsatz (U) und Kosten (K): $G = U - K$ “ (Springer Gabler Verlag 2017).

„Und deswegen war für mich schon klar, dass das irgendwann eine Größe erreicht, die das auch möglich macht, dass alle, die dafür arbeiten, mich eingeschlossen, bezahlt werden“ (Lübbermann 2016, S. 13).

Ab dem Moment, als das Unternehmen eine Größe erreichte, die eine ausreichende Lebenshaltung der Arbeitnehmende ermöglichte, spielte Wachstum eine untergeordnete Rolle (vgl. Lübbermann 2016, S. 13). In der jetzigen Phase des Unternehmens gibt es für Premium keine sachliche Notwendigkeit zu wachsen.

„Wir sind jetzt in einer Phase, wo das Unternehmen an sich groß genug ist. Es ist schuldenfrei; es sind nette Leute; es ist zeitausreichend; es hat eine gewisse Reichweite; es ist stabil. So also es gibt sachlich jetzt keinen Grund, warum es wachsen muss in der jetzigen Phase“ (Lübbermann 2016, S. 11).

Als Zusatz merkt Lübbermann aber auch für die derzeitige Situation des Unternehmens zwei positive Aspekte von Wachstum an. Zum einen ist Wachstum hinsichtlich der damit einhergehenden Möglichkeit, mehr Personen einen flexiblen Arbeitsplatz zu bieten, als positiv zu bewerten. Zum anderen bedeutet Wachstum auch die Stärkung positiver Anreize für andere Wirtschaftsakteure und Wirtschaftsakteurinnen.

„Und der zweite ist, ich will ja was wandeln. Und deswegen muss das Modell für andere attraktiv bleiben. Auch für solche, die sehr auf Wachstum achten oder die das noch als Paradigma im Kopf haben, das Unternehmen immer größer werden müssen. Und deswegen begrüße ich es, wenn es wächst“ (Lübbermann 2016, S. 12).

Zum Aspekt Wettbewerb muss die Position von Premium je nach Wettbewerbsfeld differenziert betrachtet werden. Premium setzt im Allgemeinen auf Kooperation anstatt Wettbewerb. In diesem Sinne setzt Premium auf die Zusammenarbeit mit anderen Getränke- bzw auch Colaherstellern. Die Überzeugung dahinter ist, dass der Markt für alle groß genug sei und es keinen Grund gebe, gegeneinander um Kunden und Kundinnen zu kämpfen (vgl. Lübbermann 2016, S. 16). Premium setzt dabei bewusst

auf Kooperation mit kommerziellen Betrieben. Dahinter steckt auch der Gedanke, einen Wandel voranzutreiben und anderen die Art und Weise, wie Premium wirtschaftet und arbeitet, greifbar zu machen.

„Und wenn die einmal verstanden haben, warum es stressfrei ist, dann fangen die selber an, ihre eigenen Betriebe zu wandeln. Das passiert ziemlich oft (Lübbermann 2016, S. 20)“.

Darüber hinaus gibt es für Uwe Lübbermann auch eine positive Form von Wettbewerb, nämlich jenen, der sich auf „wer kümmert sich am besten um alle Partner“ (Lübbermann 2016, S. 17) bezieht.

„Indem man sie befragt, Bedarf und Wünsche miteinander in Einklang bringt, Konsens führt und so weiter. Und da sind wir, glaube ich, schon sehr gut darin. Besser als andere Hersteller. Das ist sogar das, warum es uns gibt. Weil Cola können andere auch. Und wir sowieso. Und das ist sozusagen unsere USP⁹. Darum gibt es uns“ (Lübbermann 2016, S. 17).

Ein positives Beispiel in der Getränkewelt darzustellen und anderen dabei einen Schritt voraus zu sein, wird von Lübbermann als guter Wettbewerb beschrieben (vgl. Lübbermann 2016, S. 17). Im Weiteren arbeitet Premium im Bereich der Werbung sehr zurückhaltend und setzt an dieser Stelle nur auf Personen, die aktiv Informationen beziehen wollen (vgl. Lübbermann 2016, S. 18).

Im Hinblick auf die nunmehr langjährige erfolgreiche Arbeit von Premium kann also zusammenfassend festgehalten werden, dass die Art, wie Premium wirtschaftet, belegt, dass Wirtschaft auch anders funktionieren kann.

⁹ USP: „USP soll durch Herausstellen eines einzigartigen Nutzens das eigene Produkt von den Konkurrenzprodukten abheben und den Konsumenten zum Kauf anregen“ (Springer Gabler Verlag 2017).

„Ich glaube, das Projekt hat an sich eine wirtschaftspolitische Komponente, weil das ja klar ablehnt, was als normal gilt. Und weil das auch belegt, dass es anders geht“ (Lübbermann 2016, S. 30).

3.4.4 Beteiligung

Das Prinzip der Beteiligung findet bei Premium im Rahmen einer Konsensdemokratie mit Einbezug aller Betroffenen statt. Der Gedanke dabei ist, dass Unternehmen Entscheidungen treffen, die sich auf viele Personen auswirken und zwar sowohl auf interne als auch auf externe Personen.

„Wir wollen genau das nicht mehr trennen, sondern alle, die dadurch betroffen sind, sind dadurch interne und haben die Möglichkeit mitzubestimmen. Und der Weg ist der, dass man am Anfang möglichst alle Wünsche und Bedarfe erhebt, solange miteinander in Einklang bringt, bis das übereinstimmt, um dann einen Beschlussvorschlag zu haben, der kein Veto erzeugt“ (Lübbermann 2016, S. 3).

Der Einbezug aller Beteiligten im Rahmen der Konsensdemokratie führt für Lübbermann zu viel klügeren Entscheidungen, weil es im Rahmen dessen „schwierig bis unmöglich“ ist, einzelne Personen zu benachteiligen, da jede Person ein Vetorecht besitzt (vgl. Lübbermann 2016, S. 9f).

3.4.5 Entscheidungsprozess

Entscheidungen werden bei Premium im Konsens getroffen. Alle Beteiligten besitzen ein Vetorecht, das sie jederzeit einlegen können, um gegen einen Beschlussvorschlag zu stimmen. Der Entscheidungsprozess findet im Rahmen eines Onlineforums statt, bei dem derzeit circa 180 Leute registriert sind. Für den Zugang zum Onlineforum ist es Voraussetzung, einmal eine Flasche getrunken zu haben, eine reale Person aus dem Kollektiv gesehen zu haben sowie die Bereitschaft, den eigenen Namen anzugeben (vgl. Lübbermann 2016, S. 5).

3.4.6 Entlohnungssystem

Das Entlohnungssystem gestaltet sich bei Premium durch einen etablierten Einheitslohn. Alle Personen, die direkt von Premium bezahlt werden, erhalten achtzehn Euro brutto pro Arbeitsstunde. Zudem gibt es Ergänzungen für Personen mit Kind(ern), Personen mit Behinderung und für Personen, die sich einen Arbeitsplatz mieten wollen (vgl. Lübbermann S. 6). Für Uwe Lübbermann steht der Einheitslohn in Zusammenhang mit dem Prinzip der Gleichwertigkeit.

„Ich glaube generell, dass die Gleichwertigkeit von Menschen da auch eine Rolle spielt und dass es Menschen gibt mit verschiedenen Fähigkeiten und verschiedenen Lebensphasen, in denen sie leistungsfähiger sind, als in anderen Phasen. Und Menschen mit bestimmten Vorlieben und auch Schwächen“ (Lübbermann 2016, S. 8).

Die Entscheidung zum Einheitslohn fand im Rahmen einer von einer Soziologin geführten Erhebungsrunde über die Gestaltung von Lohnniveaus statt. Der Prozess war ergebnisoffen und es wurden Faktoren über die jeweilige Gestaltung von Löhnen gesammelt. Im Rahmen dessen wurde in Arbeitsgruppen über die Höhe der jeweiligen Entlohnung diskutiert. Jede Gruppe hatte Argumente gefunden, warum die eigene Tätigkeit aufgrund von Faktoren wie Verantwortung, Anstrengung, Langeweile und Perspektiven höher zu entlohnen ist (vgl. Lübbermann, S.8f). Im Ende aber einigten sich alle darauf, gleiche Löhne zu etablieren.

„Letztlich war das mein Wunschergebnis, nachher den Einheitslohn zu haben, weil es den Grundwert manifestiert. Ich würde mir schwer tun damit, wenn wir sehr unterschiedliche Löhne hätten, aber ich dann von Gleichwertigkeit von Leuten rede. Das würde irgendwie nicht passen für mich. Und das spart, glaube ich, sehr viele Probleme und Diskussionen und Neid und solche Sachen, wenn man das so aufteilt“ (vgl. Lübbermann 2016, S. 8).

Im Weiteren spricht Lübbermann darüber, dass ein Einheitslohn die Perspektive der eigenen Tätigkeit hin zur Betrachtung des Gesamten öffnet.

„Dass du dich quasi als in dem Projekt Mitarbeitender nicht primär um deinen eigenen Job kümmerst, sondern so kümmerst, dass es für alle anderen auch also im Ganzen besser funktioniert. [...]

Und das hilft glaube ich auch bei der Betrachtung des Ganzen, wenn es nicht nur darum geht, deinen eigenen Job zu machen und den Rest abzuschieben oder so. Sondern es muss für alle klappen, damit du am Ende mehr rauskriegen kannst. Das ist für mich die entscheidende Perspektive“ (Lübbermann 2016, S. 9).

3.4.7 Rahmenbedingungen der Arbeit

Bei Gestaltung der Arbeitszeit, der Arbeitsform und der Arbeitstätigkeit wird bei Premium großer Wert auf Selbstbestimmung gelegt. Da das Unternehmen virtuell aufgestellt ist, steht die Wahl des Arbeitsortes frei. Für Personen, die nicht zu Hause arbeiten können oder wollen, gibt es einen finanziellen Zuschuss. Das Ausmaß der Stundenanzahl und die Art der Tätigkeit erfolgt in Absprache mit dem Kollektiv. Wann die ausgemachte Stundenanzahl gearbeitet wird, ist selbstbestimmt. Es gibt keinen schriftlichen Vertrag, weder mit den beschäftigten Personen, noch mit Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen.

Lübbermann nimmt bei der Frage, inwiefern sich die Arbeit bei Premium von einer Arbeit in einem konventionellen Unternehmen unterscheidet, Bezug zu einem Beispiel, das eine Kollektivistin von Premium aufzeigte.

„Bei uns kann sie, so sind ihre Vorstellungen, ihr Privatleben definieren, wo sie wohnen will, wann sie wo sein will und kann den Job darum herum bauen und das ist eine ganz andere Ausgangslage“ (Lübbermann 2016, S. 23).

3.4.8 Selbstverwirklichung

Die Rahmenbedingungen bei Premium lassen die Freiheit, Wohnort und Arbeitsform zu wählen. Hinsichtlich der Art der Tätigkeit beschreibt Lübbermann die Vorstellung,

dass alle Beteiligten durch einen gemeinschaftlichen Prozess zu einer Tätigkeit gelangen sollen, die sie bewältigen können und mit Freude ausüben.

„Und das Ziel ist, glaube ich, dass sich die Beteiligten, die daran arbeiten, gemeinsam dahin entwickeln, dass sie in eine Tätigkeit kommen, die sie einigermaßen beherrschen und die sie gerne machen. Plus die Annehmlichkeiten, dass dann tun zu können, wann sie wollen; dort, wo sie das wollen; in einem Umfang, in dem sie das wollen und so weiter“ (Lübbermann 2016, S. 26).

Die offenen Rahmenbedingungen lassen viel Raum, um die Arbeit selbst zu gestalten. Lübbermann äußert hierzu auch die Vorstellung, eher die Arbeit an den Menschen anzupassen als den Menschen an die Arbeit (vgl. Lübbermann 2016, S. 28).

Lübbermann weist weiters darauf hin, dass sich Menschen und deren Fähigkeiten und Bedürfnisse im Laufe der Zeit wandeln. Er schildert, dass eine ausgeübte Rolle manchmal nicht mehr der jeweiligen Person entspricht und es dann gilt, die Struktur der Rolle an die Person anzupassen.

„Und wenn bei uns das nicht klappt, tauschen wir die Rolle aus für die Person. Wir müssen dann die Aufgaben woanders hin. Jemand anders muss die dann machen oder es bleibt erstmal liegen. Das gibt es auch. Aber mein Anspruch ist, dass wir dann nicht die Person wegschicken, sondern die Organisation auf diesen Bedarf der Person anpassen“ (Lübbermann 2016, S.27).

An dieser Stelle spricht Lübbermann auch davon, dass Premium dabei versucht, flexible Erwerbsbiographien zu ermöglichen. Die Personen werden dahingehend nicht durchgehend anhand ihrer bisherigen Erfahrung eingesetzt, sondern es wird ihnen ermöglicht, sich in neuen Aufgaben auszuprobieren (vgl. Lübbermann 2016, S. 28).

3.4.9 Fürsorge

Aspekte, die unter die Kategorie Fürsorge fallen, ergeben sich durch die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitszeitregelung, deren Einklang mit

individuellen Bedürfnissen und der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Wie im Kapitel des Entlohnungssystems bereits dargestellt wurde, ist beim Premium Kollektiv ein Einheitslohn mit achtzehn Euro brutto pro Arbeitsstunde verankert. Zudem wird der materielle Mehraufwand von Mitarbeitenden mit einem oder mehreren Kindern in der Entlohnung berücksichtigt. Pro Kind werden zum Grundlohn von achtzehn Euro pro Arbeitsstunde zwei Euro pro Arbeitsstunde mehr ausbezahlt. Darüber hinaus gibt es einen Stundenaufschlag für Personen mit Behinderungen und für Personen, die sich einen Arbeitsplatz mieten.

Die Arbeitszeitregelung ist bei Premium auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt, wobei diesbezüglich sowohl die Freiheit besteht, sich die konkrete Arbeitszeit selbst einzuteilen, als auch die Möglichkeit eröffnet ist, nach Absprache das Arbeitsausmaß festzulegen.

Hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsverhältnisses gibt es bei Premium keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Uwe Lübbermann spricht aber davon, dass der Arbeitsplatz bei Premium sehr sicher ist, da eine Kündigung einen Konsens minus das Veto der zu kündigenden Person braucht (vgl. Lübbermann 2016 S. 23).

*„Da sie zwar keinen Vertrag hat, aber weiß, wenn ich sie rauswerfen wollte, müsste ich einen Konsens erreichen minus ihr Veto. Das geht nur, wenn das ganz klar ist, dass sie das missbraucht hat“
(Lübbermann 2016 S. 23).*

3.4.10 Persönliche Bewertung der Arbeit

Da Uwe Lübbermann die Organisationskultur bei Premium prägt, ist seine Betrachtung von Arbeit eine Erwähnung wert. Auf die Frage, was Arbeit für ihn bedeutet, nennt er Selbstverwirklichung und intrinsische Motivation.

*„Zum guten Teil Selbstverwirklichung. Ja ich muss mich nicht morgens motivieren, anzufangen, sondern ich mach mir einen Kaffee und will“
(Lübbermann 2016, S. 35).*

Am Ende des Interviews stand die Frage, was ein gutes Leben für den Interviewpartner bedeute. Uwe Lübbermann antwortete darauf, dass er ziemlich viel von dem, was er für sein Leben als gut empfinde, durch die Arbeit möglich gemacht habe (Lübbermann 2016, S. 38).

3.4.11 Offene Wünsche an die Politik

Als Anliegen an die Politik wurde der Wunsch nach einer entsprechenden Rechtsform geäußert. Gegenwärtig gebe es in Deutschland keine Rechtsform, die dem Geschäftsmodell von Premium gerecht werde, wobei insbesondere nicht vorgesehen sei, ein Unternehmen ohne Gewinnmaximierungsabsicht zu führen.

„Ich glaube, das Projekt hat an sich eine wirtschaftspolitische Komponente, weil das ja klar ablehnt, was als normal gilt. Und weil das auch belegt, dass es anders geht. Und das stellt, glaube ich, auch politische Fragen, wie zum Beispiel, welche Rechtsform sind wir eigentlich. Wir haben uns da beholfen mit drei Rechtsformen, die sehr aneinander kooperieren. Aber es gibt keine Form. In Deutschland zumindest nicht, für das, was wir eigentlich sind. Ist nicht abbildbar und das wäre schon schön, wenn es das gäbe, weil dann würden noch mehr Leute wissen, dass sowas möglich ist“ (Lübbermann 2016, S. 30).

Die gesetzliche Verankerung einer Unternehmensform, die der Struktur von Premium entspricht, ist für Lübbermann erwünscht.

„Es bedeutet, dass wir uns ein Hilfskonstrukt gebaut haben, was uns rechtlich formal trägt. Was auch ganz gut ist, dass es drei Standbeine gibt formal und nicht nur eins. Aber das ist aus Sicht der formalen Betrachtung ein Exotenmodell. Und ich hätte halt gerne, dass es weniger exotisch wirkt, sondern dass es eine Form gibt. Dann können andere auch so eine Form haben“ (Lübbermann 2016, S. 30).

Als persönlicher Wunsch an die Gesellschaft wurde auch ein bewusstes Kaufverhalten geäußert:

„Und das ist eigentlich das, was ich mir wünsche. Das Konsumenten bewusster darauf achten und von Unternehmen kaufen, von denen sie wollen, dass sie existieren und von denen nicht kaufen, von denen sie nicht wollen, dass sie existieren“ (Lübbermann 2016, S. 18).

3.4.12 Schlussbemerkung

„Wir haben jetzt am 23. November Fünfzehnjähriges und ich gebe schon zu, die ersten paar Jahre wurden wir belächelt und „Das kann ja nicht funktionieren.“ und „Das ist ja alles falsch“, „Das steht ja nicht im BWL Buch“ und so. Und seit dem Zehnjährigen ist das ein bisschen leiser geworden und jetzt beim Fünfzehnjährigen - also ich würde es als funktionierend bezeichnen. Das Problem, dass wir darstellen, ist, dass es uns eigentlich gar nicht geben dürfte aber es gibt uns trotzdem. Immer noch“ (Lübbermann 2016, S. 15).

3.5 Hofkollektiv Wieserhoisl

Das Hofkollektiv Wieserhoisl ist eine Lebens- und Arbeitsgemeinschaft in Deutschlandsberg. Es umschließt einen Bauernhof, der solidarische Landwirtschaft betreibt, und einen Verein, der sich mit Landwirtschafts- und gesellschaftspolitischen Themen beschäftigt. Im Folgenden wird das Wieserhoisl weitgehend durch das Interview mit Friedrich Leitgeb, einem Mitglied des landwirtschaftlichen Kollektivs, aber auch anhand eines von Radio Helsinki mit den Kollektivistinnen des Wieserhoisls Kathrin, Mira und Li geführten Interviews, dargestellt.

3.5.1 Geschichte

Das Hofkollektiv Wieserhoisl entstand 2006 und besteht gegenwärtig aus sechs Erwachsenen (fünf Frauen und einem Mann) und drei Kindern. Hinter dem Wieserhoisl steht die Entscheidung für ein gemeinsames Leben und Arbeiten am Land, mit der Vision, eine solidarische und zukunftsfähige Gemeinschaft zu realisieren (vgl. wieserhoisl online).

„Wir haben einfach Lust gehabt, aufs Land zu gehen und Landwirtschaft zu machen“ (Leitgeb 2017 S. 1).

Die anfänglichen Kollektivistinnen und Kollektivistinnen haben sich überwiegend auf der BOKU in Wien kennengelernt und sich über einen Verein mit alternativen Lebensweisen beschäftigt. Über die Jahre wurde der Gedanke, gemeinsam einen Bauernhof zu bewirtschaften, in die Realität umgesetzt (vgl. Leitgeb 2017, S. 1).

Das Wieserhoisl ist eine Mischung aus Bauernhof, Wirtschaftseinheit, Lebensgemeinschaft und Verein.

„Und ja, das Hofkollektiv Wieserhoisl ist im Prinzip ein Bauernhof oder ein Konglomerat aus einer Wirtschaftseinheit, aus Privatleben und aus einem Verein. Es gibt einen Verein Hofkollektiv Wieserhoisl und wir haben da genauso unseren privaten Lebensraum. Und es ist eine, würde ich sagen, eine Zweckgemeinschaft, eine Arbeitsgemeinschaft genauso“ (Leitgeb 2017, S. 1).

Die biologische Landwirtschaft wird überwiegend zur Selbstversorgung betrieben. Im Rahmen des Vereins werden landwirtschaftliche und gesellschaftspolitische Themen aufgegriffen und durch Vernetzung mit anderen Gruppen oder Veranstaltungen weitergetragen. Die gemeinsame Vision des Kollektivs ist, ein Beispiel für alternative Strukturen darzustellen, um eine gesellschaftliche Veränderung voranzutreiben (vgl. elevate online 2012). Ein wesentlicher Teil dabei ist die solidarische Ökonomie als Beispiel einer solidarischen und wertebasierten Finanzwirtschaft (vgl. Leitgeb 2017, S. 5).

Neben der Tätigkeit am Bauernhof sind im Moment alle, manche mehr, manche weniger, in anderen Bereichen tätig und beziehen Einkünfte aus geregelter oder ungeregelter Erwerbsarbeit.

3.5.2 Ziele

Die Basis des Wieserhoisl ist eine gemeinsame solidarische und biologische Landwirtschaft. Alle KollektivistInnen haben ihren gemeinsamen Lebensmittelpunkt in dem Bauernhaus „Wieserhoisl“. Das Wieserhoisl versteht sich als selbstorganisiert und hierarchiefrei. Entscheidungen werden im Konsens getroffen. Die gemeinsame, solidarische Ökonomie, die durch eine Gemeinschaftskassa für alle Ausgaben der Gruppe und der Individuen gezeichnet ist, ist einer der Eckpfeiler des Wieserhoisls. Als Gedanke hinter der gemeinsamen Ökonomie steht das Ziel, das gängige Bewertungssystem von Arbeit aufzubrechen und Subsistenzwirtschaft, Hausarbeit und Kinderbetreuung der gleichen Wertschätzung wie bezahlter Erwerbsarbeit zuzuerkennen (vgl. Wieserhoisl 2017).

Das Ziel des Bauernhofs ist die biologische und solidarische Landwirtschaft. Im Rahmen des Vereins geht es neben Landwirtschaft um emanzipatorisches Zusammenleben, Genderstrukturen und um alternative Wirtschafts- und Lebensweisen (vgl. Leitgeb 2017, S. 4).

3.5.3 Art zu wirtschaften

Das Wieserhoisl zeichnet sich stark durch ihre gemeinsame Ökonomie aus. Alle aus der Landwirtschaft und dem Verein erwirtschafteten Einnahmen, alle Einkünfte aus

bezahlter Arbeit und alle sozialstaatlichen Gelder werden addiert und sämtlichen Kollektivistinnen nach ihren Bedürfnissen zur Verfügung gestellt.

„Wir haben eine Gemeinschaftskasse. Das heißt, alles, was verdient wird, egal ob mit landwirtschaftlicher Tätigkeit oder außerhalb, das kommt in einen gemeinsamen Topf und von dem können alle nehmen, wie sie das brauchen“ (Leitgeb 2017, S. 4).

Für Friedrich Leitgeb ist der Grundgedanke der gemeinsamen Ökonomie, eine Alternative zum gängigen Finanzmodell aufzubauen (vgl. Leitgeb 2017, S. 5).

„Dass die Finanzwirtschaft nicht unbedingt das repräsentiert, was ich mir von einer solidarischen, wertebasierten Gesellschaft erwarte. und deshalb ist es, ich würde es eher so definieren, es ist eher ein Exempel, eine Alternative an der wir arbeiten“ (Leitgeb 2017, S. 5).

Im Radiointerview wird von einer anderen Kollektivistin der Bezug, die Bewertung von Arbeit aufzulösen, als einer der elementaren Gründe für die gemeinsame Ökonomie angesprochen.

„Um die Wertigkeit von Arbeit noch einmal zu hinterfragen und von der Geldebewertung loszulösen. Kinderversorgung, Haus- und Gartenarbeit, da kommt praktisch kein Geld rein. Es gibt keine geldmäßige Bewertung von dieser Arbeit. Und das war für mich damals und ist es heute noch der Punkt. Gewisse Arbeiten werden geldmäßig bewertet und andere nicht. Und das aufzulösen und sichtbarzumachen“ (cultural broadcasting archive 2017).

In diesem Sinne erzählt auch Friedrich Leitgeb von der anfänglichen Überlegung, dass Personen, die ausschließlich am Hof arbeiteten und die sich um die Selbstversorgung und Kinder kümmerten, keine Möglichkeit hatten, bezahlter Lohnarbeit nachzugehen. Bei gemeinsamer Haushaltsführung das Einkommen der anderen zu teilen und damit eine Umverteilung zu erreichen, war für ihn der logische Schritt (vgl. Leitgeb 2017, S. 9). Im Weiteren sagt Leitgeb, dass Arbeit zum Zweck der Selbstversorgung und Erwerbsarbeit nicht getrennt voneinander betrachtet werden können (vgl. Leitgeb

2017, S. 7). In diesem Sinne wird durch die gemeinsame Ökonomie die ungleiche Bewertung bezahlter und unbezahlter Arbeit überwunden und die unterschiedlichen Bereiche der Arbeit werden gemeinsam betrachtet.

Abgesehen von den dargelegten Grundüberlegungen spricht eine Kollektivistin auch davon, dass gemeinsame Ökonomie Sicherheit bedeuten könne.

*„Wo mich andere auch mittragen, wenn ich gerade nicht kann“
(cultural broadcasting archive 2017).*

Die gemeinsame Ökonomie im Wieserhoisl bezieht sich nicht auf Vermögen vor dem Einzug ins Wieserhoisl. Wie Friedrich Leitgeb anlässlich des Interviews angab, wurde dieser Schritt noch nicht gewagt.

3.5.4 Rahmenbedingungen der Arbeit

Es gibt im Wieserhoisl keinen geregelten Alltag. Alle Beteiligten bestimmen ihre Arbeitsstruktur selbst (vgl. Leitgeb 2017, S. 20).

3.5.5 Beteiligung

Alle Personen beteiligen sich nach Interesse, Bedürfnis und Bedarf in der Landwirtschaft und gehen meistens parallel anderen Tätigkeiten nach. Die verschiedenen Arbeits- und Lebensbereiche werden gemeinsam organisiert. Ein wichtiges Kernelement bei der Organisation ist das Ziel, hierarchiefrei zusammenzuleben und zu wirtschaften (vgl. Leitgeb 2017, S. 1). Im Allgemeinen werden Entscheidungen im Konsens getroffen.

3.5.6 Entscheidungsprozess

Das Wieserhoisl arbeitet mit einem fünfstufigen Konsensmodell, wobei alle Personen ein Vetorecht besitzen. Im Rahmen von wöchentlichen Plenen sowie eigens anberaumten Spezial-Plenen werden die Entscheidungen getroffen. Nicht bei allen Entscheidungen wird mit dem Konsensmodell gearbeitet. Leichter zu treffende Entscheidungen werden ohne Anwendung des Konsensmodells ausgedet.

3.5.7 Entlohnungssystem

Das Entlohnungssystem im Kollektiv ist durch die gemeinsame Ökonomie gezeichnet. Im Rahmen dieser ist es allen Personen erlaubt, sich nach ihrem Bedarf Geld zu nehmen. Dahingehend erfolgt die gleiche Bewertung von Tätigkeiten unabhängig davon, ob sie sich als Selbstversorgungsarbeit, Kinderbetreuungsarbeit oder als Lohnarbeit äußern.

Das Wieserhoisl ist auf freiwillige Arbeit und auf Arbeit, die im Rahmen von WWOOF¹⁰ geleistet wird, angewiesen. Personen, die sich für landwirtschaftliche Arbeit und das Leben am Land interessieren, können im Wieserhoisl leben und dabei die Landwirtschaft unterstützen. Hinzu kommen landwirtschaftliche Arbeiten, für die externe Personen oder Gerätschaften heranzuziehen sind, an. Diese Leistungen werden manchmal im Rahmen eines Arbeitstauschs und überwiegend durch Entgelt beglichen (vgl. Leitgeb 2017, S. 13f).

3.5.8 Selbstverwirklichung

Laut Leitgeb werden die im Wieserhoisl anfallenden Arbeiten nicht entsprechend den tradierten Geschlechterbildern erledigt. Vielmehr wird die klassische Rollenverteilung im Arbeitsleben aufgelöst und die Individuen widmen sich nach Interesse, Bedürfnis und Bedarf den zu verrichtenden Tätigkeiten.

„Das heißt, diese klassische Rollenverteilung – Mann sitzt am Traktor und Frau macht vielleicht die Hendln oder den Gemüsegarten – das gibt es so nicht“ (Leitgeb 2017, S. 10).

Derzeitig gehen alle KollektivistInnen neben der Arbeit im Haus und der Landwirtschaft anderen Tätigkeiten im Rahmen von bezahlter Erwerbsarbeit nach. In diesem Sinne besteht auch der Freiraum, sich selbst einzuteilen, wieviel Zeit im Wieserhoisl und wieviel Zeit woanders gearbeitet wird.

¹⁰ „WWOOF ist eine weltweite friedliche Bewegung von Freiwilligen, die auf biologischen Höfen mithelfen und als Gastfreundschaft Kost und Logis bekommen“ (wwoof 2017).

3.5.9 Fürsorge

Das Wieserhoisl als Lebens- und Arbeitsgemeinschaft mit gemeinsamer Ökonomie ist durch gegenseitige Solidarität und Verantwortung gezeichnet. Friedrich Leitgeb führt den Vergleich vom Wieserhoisl mit einer Familie an. Eine andere Kollektivistin spricht von Sicherheit, welche sie stark über die Gruppe erlange.

*„Viel von dem, was ich an Sicherheit spüre, geht über diese Gruppe“
(cultural broadcasting archive 2017).*

3.5.10 Persönliche Bewertung der Arbeit

Für Friedrich Leitgeb gibt es verschiedene Ebenen von Arbeit und es ist schwer, eine für alle Ebenen gerechte Definition zu finden.

„Ich würde da einmal zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit unterscheiden, die man macht. Beides gibt es und wir haben am Hof recht viel unbezahlte Arbeit. Und für mich wird eine gewisse Tätigkeit zur Arbeit, wenn ich was anderes stattdessen lieber tun würde, aber das nicht kann, weil ich das andere, gerade machen muss. Dann ist das Arbeit. Und das hängt auch ein bisschen mit der körperlichen Anstrengung zusammen“ (Leitgeb 2017, S. 19).

3.5.11 Offene Wünsche an die Politik

Friedrich Leitgeb würde eine Förderung für kollektive Bauernhöfe begrüßen. Im Hinblick auf die kleine Anzahl kollektivistischer Höfe in Österreich ist dies für ihn jedoch eine unrealistische Forderung. Er spricht sich aber für eine Förderung von Existenzgründungen in der Landwirtschaft aus, um so mehr Menschen die Gründung einer Landwirtschaft zu ermöglichen (vgl. Leitgeb 2017, S. 18).

3.5.12 Schlussbemerkung

„Jede einzelne Person hat eigene Vorstellungen; hat eigene Wünsche; hat eigene Perspektiven; ganz einen eigenen Charakter. Wir sind einfach Individuen. Wir sind unterschiedlich und das sollte meiner Meinung nach die Ausgangsbasis sein. Dass wir alle unterschiedlich sind und dass wir aber trotzdem, das was wir wollen, ist da gemeinsam zusammenleben. Gemeinsam Landwirtschaft zu machen, nachhaltig zu leben, zufrieden und glücklich zu sein. Das verbindet uns und auf das brechen wir es dann herunter“ (Leitgeb 2017, S. 25).

3.6 Tele Haase

Die Tele Haase Steuergeräte GesmbH ist ein Unternehmen in Wien, welches im Bereich der Automatisierungstechnik tätig ist und derzeit 85 Mitarbeitende beschäftigt (vgl. Stelzmann 2017, S. 11). Die nachgehende Darstellung des Unternehmens erfolgt überwiegend durch das qualitativ geführte Interview mit dem Geschäftsführer Markus Stelzmann. Überdies wird auf einen wissenschaftlichen Beitrag von Markus Stelzmann und Barbara Reiningger sowie auf Inhalte der Homepage des Unternehmens zurückgegriffen.

3.6.1 Geschichte

Von 1963 bis 2009 ist Tele ein traditionelles Unternehmen in Familienbesitz mit 100 Mitarbeitenden, das Zeitrelais herstellt. Als Christoph Haase 1999 seine Arbeit im Familienunternehmen anfang, fand er ein Unternehmen mit starren hierarchischen Strukturen vor. Für ihn war klar, dass, wenn er das Unternehmen übernehmen sollte, andere Voraussetzungen vorhanden sein müssen, insbesondere bezüglich der hierarchischen Strukturen. Herr Haase entwickelte den Gedanken eines Unternehmens der Zukunft, in dem Mensch und Organisation ihr gänzlich Potenzial entfalten könnten (vgl. Reiningger/ Stelzmann 2017, S. 395). Schließlich übernahm Christoph Haase 2010 das Familienunternehmen. Als er sich von seiner damaligen Führungsebene trennt, lernt er zufällig Markus Stelzmann kennen. Markus Stelzmann wird der neue Geschäftsführer und gemeinsam entwickeln sie ihr Konzept von einem Unternehmen der Zukunft (vgl. Reiningger/ Stelzmann 2017, S. 397).

*„Und dann haben wir angefangen und gesagt, wir müssen die Voraussetzungen schaffen, damit überhaupt Innovation möglich ist“
(Stelzmann 2017, S. 3).*

3.6.2 Veränderungsprozess

In den ersten Jahren der Veränderung trennte sich Tele vom Management und von Mitarbeitenden, die mit den Visionen der flachen Hierarchien und der größeren Verantwortung auf der Ebene der Mitarbeitenden nicht einhergingen. Das Unternehmen verzeichnete in dieser Zeit eine Mitarbeitendenfluktuation von über

vierzig Prozent. Anfang des Jahres 2012 waren alle Bereichsleiter aus dem Unternehmen ausgeschieden und in weiter Folge die Mitarbeitenden in den Vordergrund gestellt. Es wurde beschlossen, alle operativen Maßnahmen im Team zu entscheiden und umzusetzen. Weiters wurde seitens der Mitarbeitenden eine Arbeitsgruppe zur Neuorganisation des Unternehmens gegründet. Die unter dem Namen „Armageddon“ gebildete Arbeitsgruppe gestaltete alle Prozesse neu. Statt hierarchischer Strukturen wurden „Kreise“ mit flexiblen Teams gegründet. Es bildeten sich die drei Hauptprozesse Produktion, Entwicklung und Verkauf. Andere Funktionen wurden als Unterstützungsprozesse gebildet. Neben der Bildung dieser flexiblen Prozesse gestalteten Christoph Haase und Markus Stelzmann das Grundsetting des Unternehmens. Von zentraler Bedeutung war dabei die Neugestaltung des Entscheidungsfindungsprozesses (vgl. Reininger/ Stelzmann 2017, S. 398f). Im Rahmen dieser Reformation wurden alle operativen und nicht-operativen Entscheidungen in Gremien verlagert. Die Prozesse sind dabei operativ und setzen die strategischen Entscheidungen der Gremien um (vgl. tele-online 2017).

„Anstelle von hierarchischen Strukturen haben wir hier bei TELE Prozesse mit flexiblen Teams, die in Gremien zusammenkommen, diskutieren und demokratische Entscheidungen treffen“ (Tele-online 2017).

Die Prozesse und Gremien haben Hauptverantwortliche, die für einen definierten Zeitraum für eine entsprechende Rolle gewählt werden. Die Aufgabe der Gremienverantwortlichen ist Planung (Themen, Termine, Teilnehmende), Moderation und Nachbereitung der Gremien. Im Rahmen der Gremien können alle Mitglieder Ideen gleichermaßen einbringen. Alle Entscheidungen aus den Gremien werden transparent für alle anderen Mitarbeitenden gemacht. Themen, die im Rahmen der Gremien keine Entscheidungsreife erlangen, können in Arbeitsgruppen ausgelagert werden (vgl. Reininger/ Stelzmann 2017, S. 400).

Die Veränderungsprozesse bei Tele stellen einen permanenten Teil der Unternehmenskultur dar. In diesem Sinne gibt es gegenwärtig viele Veränderungen, die geplant werden, wie etwa die Gestaltung von kleineren und agileren Gruppen, um schneller und kompetenter Entscheidungen zu treffen (vgl. Stelzmann 2017, S. 25/ S. 5).

3.6.3 Ziele

Das Ziel von Tele ist es, ein flexibles und lernfähiges Unternehmen zu entwickeln. Es soll agil agieren und den ökonomischen, technologischen, ökologischen und gesellschaftlichen Veränderungen entsprechen (vgl. Reininger/ Stelzmann 2017, S. 405).

„Es soll sich hin entwickeln zu einem experimentellen selbststeuernden Organismus“ (Stelzmann 2017, S. 6).

Die angestrebte Offenheit des Unternehmens unterliegt der Maxime, Sinnhaftes zu machen, dass die Welt ein Stück weit besser macht (vgl. Stelzmann 2017, S. 15). Die Leitformel des Unternehmens „innovativ + nachhaltig = profitabel“ drückt für Stelzmann aus, dass das alleinige Bewertungskriterium Geld mit dem Kriterium Sinnhaftigkeit zu ergänzen ist. Stelzmann spricht davon, maximale Gedanken zuzulassen und nicht schon im Vorhinein die Potenziale von Unternehmen, insbesondere der Mitarbeitenden, zu limitieren. Der Unternehmenszweck kann für ihn in Zukunft noch immer sein, Relais herzustellen. Tele soll sich aber dahingehend entwickeln, viele andere Dinge auch zu machen und Potenziale auszuschöpfen (vgl. Stelzmann 2017, S. 15).

„Ich bin der Überzeugung, dass Unternehmen ein großes Potenzial darstellen. [...] Wenn du intelligent anfängst, die Potenziale zu verknüpfen und eine gewisse [...] Betriebsstruktur hast, kann es eigentlich unbegrenzt Dinge machen. Also immer limitiert an dem, was du hast“ (Stelzmann 2017, S. 27).

3.6.4 Art zu wirtschaften

Die Art zu wirtschaften zeichnet sich bei Tele durch die Leitformel „innovativ + nachhaltig = profitabel“ aus (vgl. Stelzmann 2017, S. 16). Daraus ist zu entnehmen, dass Profitabilität und folglich eine Gewinnmaximierung angestrebt wird. Profitabilität bedeutet für Stelzmann jedoch nicht, zweistellig zu wachsen, sondern alle Kosten abdecken zu können und Geld für Innovation übrig zu haben (vgl. Stelzmann 2017, S. 7).

Zudem bedeutet Wachstum für Stelzmann:

„Also ich sag mal, das muss nicht wachsen um jeden Preis sein. Sondern einfach, dass das Unternehmen eine gesunde Position findet. Indem es sein kann und indem es den zukünftigen Anforderungen einfach gewachsen ist. Diese Veränderungen aufnehmen und nicht starr ist“ (Stelzmann 2017, S. 32).

Zusammenfassend ist die Art zu wirtschaften im Unternehmen Tele von einer Erfolgsabsicht gezeichnet, welche durch sinnhafte, innovative und nachhaltige Projekte erreicht werden soll (vgl. Reininger/ Stelzmann 2017, S. 405).

3.6.5 Rahmenbedingungen der Arbeit

Die Rahmenbedingungen für die Arbeit bei Tele sind durch die Möglichkeit der Beteiligung, der Gestaltung und des Einbringens persönlicher Anliegen gekennzeichnet. In diesem Sinne können alle Mitarbeitende Veränderungswünsche einbringen und die Rahmenbedingungen mitgestalten.

Die überwiegende Anzahl der Mitarbeitenden bei Tele sind vollzeit und im Rahmen der Gleitzeitregelung beschäftigt. Es gibt Kernarbeitszeiten und daneben den Spielraum für individuelle Arbeitszeitregelung. Gegenwärtig wird an der Idee der atmenden Fabrik gearbeitet, welche einen flexiblen Umstieg von Voll- zu Teilzeit vorsieht (vgl. Stelzmann 2017, S. 19/ S. 22).

„Mindestens vier Wochen bis unbegrenzt kann jeder kommen und sagen, wenn er es abgesprochen hat. Wenn es machbar ist, kann jeder kommen und kann in Teilzeit gehen. Und der muss dann halt auch zwei Wochen vorher sagen, ich will jetzt wieder zurückkommen“ (Stelzmann 2017, S. 20).

3.6.6 Beteiligung

Im Allgemeinen haben alle Tele Mitarbeitenden die Möglichkeit, ein Thema in ein Gremium einzubringen. Nach Stelzmann steht es damit jeder Person offen, etwas zu

verändern (vgl. Stelzmann 2017, S. 4f). Gegenwärtig verfügen die Mitarbeitenden über kein Vetorecht. Lediglich Markus Stelzmann als Geschäftsführer hat ein solches. Das Vetorecht von Stelzmann bewirkt jedoch nur, dass eine Entscheidung zur Überarbeitung zurückgegeben wird. Die Idee, allen ein Vetorecht einzuräumen, wurde von den Mitarbeitenden abgelehnt (vgl. Stelzmann 2017, S. 22).

Wie sich die Beteiligung im Rahmen der Entscheidungsfindung gestaltet, wird im nachgehend Unterkapitel ausführlich dargestellt.

3.6.7 Entscheidungsfindungsprozess

Der Entscheidungsfindungsprozess bei Tele erfolgt nicht über hierarchische Strukturen. Der Geschäftsführer Markus Stelzmann agiert nicht als Befugter von Entscheidungsgewalt, sondern als Regisseur der Organisation.

„Ich entscheide mich hierfür, als Regisseur zu agieren. Und das bedeutet, ich habe keinen Geschäftswagen, weil das zu unserer Geschäftsorganisation nicht passt. [...] Ich verdiene ein ordentliches Geld, aber ich muss ertragen, dass Entscheidungen hier getroffen werden und ich diese verantworten muss. Aber es werden Entscheidungen getroffen, die ich nur mit einer Stimme mitentscheiden darf [...]“ (Stelzmann 2017, S. 24).

Es gibt gegenwärtig zwei Gremien, in denen die Entscheidungen getroffen werden, zum einen ein Geschäftsplangremium und zum anderen ein Organisationsplangremium. In beiden Gremien sind Personen aus den jeweiligen Prozessen vertreten. Da das gesamte Unternehmen in elf Prozesse aufgeteilt wurde, besteht ein Gremium aus elf Personen und einer gremiumsverantwortlichen Person, die für die Organisation zuständig ist (vgl. Stelzmann 2017, S. 8).

„Die Besetzung von Gremien folgt dem Prinzip, dass derjenige, der besondere Fähigkeiten, Erfahrungen oder eine Berufung zu einem Thema hat, sich anschließen kann. Das stellt sicher, dass Entscheidungen dort getroffen werden, wo das meiste Wissen und auch genügend Umsetzungskraft vorhanden ist. Komplexe Themen

werden vom Gremium in Arbeitsgruppen ausgelagert, dort ausgearbeitet und für das Gremium abstimmungsbereit aufbereitet“ (Tele-online 2017).

Im Rahmen der Arbeitsgruppe können sich Mitarbeitende, die das Thema erarbeiten wollen, mit anderen zusammenschließen und das Thema zur Entscheidungsreife bringen. Anschließend wird das Erarbeitete ins Gremium eingebracht, dort abgesegnet oder erneut überarbeitet. Daneben sind wöchentliche Jour Fixe zur Besprechung diverser Themen verankert (vgl. Stelzmann 2017, S. 8).

3.6.8 Entlohnungssystem

Generell zahlt Tele mehr, als kollektivvertraglich vorgesehen ist. Die Bestimmung der Gehälter erfolgt über den jeweiligen Prozess. Am Anfang der neuen Entscheidungsgewalt der Mitarbeitenden wurde von diesen das Thema Lohngerechtigkeit aufgearbeitet, worauf sie sich darauf einigten, die größten Lohnungerechtigkeiten zu glätten. Derart wurde entschieden, 90.000 Euro mehr an Lohnkosten für die niedrigen Lohnstufen auszubezahlen. Parallel wurden aber auch 100.000 Euro an anderen Kosten eingespart (vgl. Stelzmann 2017, S. 11).

Bei Tele gibt es neben dem jeweiligen Hauptjob in den jeweiligen Prozessen die Option, durch zusätzliche Rollen mehr Verantwortung und Entlohnung zu erhalten. In diesem Sinne gibt es die Möglichkeit, sich als Prozessverantwortlicher oder Personalverantwortlicher wählen zu lassen. Markus Stelzmann merkt an der Stelle im Gespräch an, dass dies besonders für niedrigere Lohngruppen interessant sei (vgl. Stelzmann 2017, S. 10).

Die Löhne der Mitarbeitenden sind nicht transparent. Stelzmann äußert hierzu, dass, wenn die Mitarbeitenden die Transparenz von Löhnen für vorteilhaft erachten würden, dies auch von ihnen beschlossen werden würde (vgl. Stelzmann 2017, S. 14).

3.6.9 Selbstverwirklichung

Selbsterverwirklichung wird bei Tele durch sinnvolles Arbeiten, Beteiligung und Verantwortung getragen. Stelzmann spricht darüber hinaus auch von dem Ziel, dass

das Unternehmen ermöglichen soll, dass Mitarbeitende alles, was sie an Fähigkeiten im Privaten ausmache, in das Unternehmen einbringen könnten. Das Unternehmen solle Raum für alle Fähigkeiten und deren Verwirklichung geben und individuelle Erfolge ermöglichen. Dabei habe das Unternehmen die Funktion der Organisation (vgl. Stelzmann 2017, S. 15).

Tele trägt aktiv dazu bei, die Selbstermächtigung der Mitarbeitenden zu stärken. Alle Mitarbeitenden kennen die Rahmenbedingungen und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und haben fachliches Wissen, das vom Management bis zur Produktion reicht. Daneben wurden die Mitarbeitenden von einer anwaltlichen Beratung in ihren Rechten geschult (vgl. Stelzmann 2017, S. 5/ S. 12). Für Mitarbeitende mit nichtdeutscher Muttersprache wurde ein Deutschkurs organisiert (vgl. Reininger/ Stelzmann 2017, S. 412).

„Hier kannst du dir deinen Teil nehmen. Das ist aber für alle gleich [...], ob bunt, grün, blau, Ausländer und Low Income [...]“ (Stelzmann 2017, S. 22).

3.6.10 Fürsorge

Für den Aspekt der Fürsorge ist zum einen von Bedeutung, dass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, persönliche Anliegen über Rahmenbedingungen einzubringen. Ein gegenwärtiges Beispiel, das von den Mitarbeitenden gerade bearbeitet wird, ist die Regelung der flexiblen Teilzeit. Zum anderen bemüht Markus Stelzmann den Vergleich von Tele zu einer Familie. Derart spricht er im Hinblick auf unternehmerische Fürsorge davon, dass bei Tele weniger strukturelle Fürsorge verankert ist, sondern vielmehr situationsbedingte informelle Lösungen vorherrschen. Er spricht davon, dass Überregulierung nicht zu begrüßen sei und mit „gesundem Menschenverstand“ auf die Bedürfnisse (Karenzwünsche, Kinderbetreuungszeit und Arbeitszeit etc.) einzugehen sei (vgl. Stelzmann 2017, S. 20).

Darüber hinaus ist Vertrauen für Stelzmann ein wichtiges Prinzip der Tele Organisation. Demgemäß können alle Mitarbeitenden 200 Euro für arbeitsbezogene Anschaffung ausgeben, ohne sich rechtfertigen zu müssen (vgl. Stelzmann 2017, S. 6).

3.6.11 Persönliche Bewertung der Arbeit

„Ich persönlich arbeite nur, woran ich Spaß habe, woran ich einen Sinn sehe. Ich gehe hier in die Firma rein, weil ich morgens gerne hierherkomme, weil ich gerne was bewege, weil ich gerne was tue“ (Stelzmann 2017, S. 15).

3.6.12 Offene Wünsche an die Politik

Markus Stelzmann äußerte den Wunsch nach einer individuellen Betrachtung von Unternehmen.

„Mein Wunsch wäre es, dass es der Staat in einem vielleicht auch erst mal groben Cluster schafft, Unternehmen nicht über einen Kamm zu scheren [...]“ (Stelzmann 2017, S. 18).

Diese individuelle Betrachtung von Unternehmen ist für Stelzmann insbesondere für den Aspekt der Arbeitszeitregelung von Relevanz. Stelzmann meint, die stricte Bindung an die Obergrenze der Arbeitsstunden pro Tag würde Mitarbeitende in ihrer Entscheidungsfreiheit einschränken (vgl. Stelzmann 2017, S. 19). Zudem wurde die Anregung für eine neue Unternehmensform formuliert, die dem Konzept von Tele gerecht wird.

„Oder vielleicht bräuchten wir auch eine neue Unternehmensform, für solche Dinge, wie wir hier sind“ (Stelzmann 2017, S. 23).

3.6.13 Schlussbemerkung

„Relativ unliniiert denken. Du musst eine Struktur im Zusammensein haben und eine Entscheidungsstruktur. Du brauchst eine gewisse Grundstruktur aber dann ist es rein theoretisch möglich, unliniiert zu denken“ (Stelzmann 2017, S. 27).

4. Zusammenführung Theorie und Empirie

In den bisherigen Kapiteln wurde die Sichtweise auf Arbeit zum einen auf theoretischer Ebene und zum anderen auf praktischer Ebene durch erweiterte Arbeitskonzepte eröffnet. Nach der überwiegend getrennt vorgenommenen Besprechung theoretischer und praktischer Gesichtspunkte werden die beiden Ebenen in diesem Kapitel gemeinsam betrachtet.

In diesem Sinne wird nachgehend der Versuch unternommen, die vorgenommene theoretische Besprechung von Arbeit im Hinblick auf Gerechtigkeit in Bezug zur empirischen Forschung zu bringen. Insbesondere geht es um jene Punkte der theoretischen Ausarbeitung, welche als Grundlage für Kritik an gegenwärtig gängigen Arbeitsstrukturen betrachtet wurden. Dabei soll anhand dieser gefragt werden, wie die untersuchten Arbeitsorganisationen die kritikbehafteten Punkte aufgreifen und ob sie mit ihrer Art, „anders“ zu arbeiten, wegweisende Strukturen für zukünftige Arbeitsmodelle eröffnen.

4.1 „Andere“ Arbeitsstrukturen?

Die drei untersuchten Arbeitsorganisationen Premium, Wieserhoisl und Tele Haase brechen bewusst konventionelle Arbeitsstrukturen auf. In allen drei Gründungsphasen beziehungsweise bei Tele Haase im Rahmen der Umgestaltung des bisherigen konventionellen Unternehmens stand die Überzeugung, dass etablierte Arbeitsstrukturen nicht angemessen sind. Obwohl einschränkend anzumerken ist, dass die dargestellten Arbeitsorganisationen an unterschiedlichen Stellen ansetzten, ist diese Überlegung als Grund für ihr derzeitiges Bestehen festzuhalten. Bei Premium war es der Grundgedanke, Gleichwertigkeit in der Wirtschaft herzustellen, der überhaupt erst zur Unternehmensgründung führte. Die Gründung des Wieserhoisl nahm ihren Anfang in der Beschäftigung der Gründenden mit alternativen Lebensweisen und der Vision einer solidarischen Gemeinschaft. Und die Neuorganisation des Unternehmens Tele Haase gründete sich in der Sehnsucht von Christoph Haase nach einer Veränderung der Arbeitswelt, die mehr Sinn und Bedeutung schafft (vgl. Reininger/ Stelzmann 2017, S. 395). Allen drei Organisationen ist somit eine Kritik an bestehenden Strukturen gemein. Im Konkreten richtet sich diese

Kritik bei Premium an die fehlende Gleichwertigkeit von einzelnen Beteiligten in der Wirtschaft, beim Wieserhoisl an die ungleiche Bewertung von unterschiedlicher Arbeit und bei Tele Haase an die starren Hierarchien.

4.2 Gestaltung der „anderen“ Arbeitsstrukturen

Weiters stellt sich jedoch die Frage, inwiefern die drei Organisationen eine „andere“ Struktur etablieren und diese neu geschaffenen Strukturen wiederum den aufgestellten Gerechtigkeitsansprüchen entsprechen.

4.2.1 Verankerung von Beteiligung

Bei der Darstellung der empirischen Forschung ist bereits aufgezeigt worden, dass Beteiligung bei allen Organisationen eine wesentliche Rolle zukommt. Die Kollektive Premium und Wieserhoisl haben eine Konsensdemokratie etabliert und das Unternehmen Tele Haase hat eine Form von Beteiligung geschaffen, die allen Mitarbeitenden die Möglichkeit mitzuentcheiden und Veränderungen einzubringen zuspricht. Derart wird die konventionell etablierte asymmetrische Verteilung von Positionen mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Einflussnahme überwunden. Folglich ist es allen Mitarbeitenden der drei Organisationen möglich, sowohl bei der konkreten Arbeit als auch bei den Rahmenbedingungen der Arbeit mitzuentcheiden und nicht ungewollt einer fremdbestimmten Regelung unterworfen zu sein.

Die im Kapitel 2.5 angeführte Studie über Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit zeigte die vehemente Kritik von Arbeitsnehmenden am Ausschluss von Entscheidungsprozessen auf. Es wurden Erfahrungen der Missachtung festgehalten, unter anderem dort, wo sich die Beschäftigten selbst als Experte und Expertin der Arbeit betrachten, sich jedoch damit konfrontieren müssen, dass ihnen dieser Status immer wieder aberkannt wird (vgl. Kratzer/ Menz/ Tullius/ Wolf 2015, S. 89).

Für eine weiterführende Argumentation zur Forderung der Verankerung von Beteiligung und Entscheidungsmacht auf struktureller Ebene der Arbeit wird auf eine Interpretation von Nancy Frasers Überlegungen verwiesen. Bei Fraser verlangt Gerechtigkeit eine Politik, die den sozialen Respekt fördert und gleichberechtigte Teilhabe sicherstellt (vgl. Fraser 2002, S. 4f). Wenn der Grundgedanke „als Gleiche

miteinander umzugehen“ auf eine Arbeitsorganisation bezogen wird, stellt sich die Frage, ob das nicht zwangsweise mit der Zuerkennung von Beteiligung und Entscheidungsgewalt aller Mitarbeitenden einhergeht (Fraser 2002, S. 5). Aufgrund der festgehaltenen Erfahrungen der Missachtung bei fehlender Möglichkeit für Beteiligung und Entscheidungsgewalt und der Bedeutung von gleichberechtigter Teilhabe für soziale Gerechtigkeit lässt sich sohin der Schluss ziehen, dass gerechte Arbeitsstrukturen nach Beteiligung und nach zumindest lebensnaher Möglichkeit an Entscheidungsgewalt verlangt.

4.2.1 Verankerung von Selbstverwirklichung

Die zur Bedeutung von Beteiligung angestellten Überlegungen führen zur Frage, inwiefern es dabei auch um Selbstverwirklichung geht. Die untersuchten Organisationen haben die Möglichkeit der Beteiligung auch durch einen gegebenen Raum für Selbstverwirklichung verankert. In allen drei Arbeitsorganisationen lassen die Arbeitsbedingungen Freiheiten für persönliche Interessen und Fähigkeiten und ermöglichen es den Mitarbeitenden, sich selbst einzubringen und sich in der Arbeit auszudrücken.

Darüber hinaus lässt sich auch der Befähigungsansatz von Martha Nussbaum dahingehend interpretieren, als dass Selbstverwirklichung im Rahmen der Arbeitsstrukturen zu berücksichtigen ist und Raum für eigene Vorstellungen zulässt.

4.2.3 Gestaltung der Rahmenbedingungen

An dieser Stelle soll der auf Nussbaum bezogene Anspruch, wonach die Gestaltung der Arbeitszeit auf familiäre und gesellschaftliche Bindungen ausgerichtet sein und die Fähigkeit, Erholung genießen zu können, erlauben soll, in Erinnerung gerufen werden. Die bisherige theoretische Ausarbeitung verdeutlichte an dieser Stelle einen klaren Handlungsbedarf. Die Darstellung der untersuchten Arbeitsorganisationen zeigt, dass ihre Rahmenbedingungen Raum für individuelle Bedürfnisse und Verantwortungen lassen.

Bei Premium stehen sowohl Arbeitsort als auch Arbeitszeit gänzlich offen und das Ausmaß der Arbeitsstunden erfolgt durch Absprache. Zudem ist bei Premium ein

finanzieller Zuschuss von Kollektivistinnen und Kollektivistinnen mit Kinder(n) verankert, was die Existenzsicherung auch derjenigen ohne einer Vollzeitbeschäftigung positiv beeinflusst.

Das Wieserhoisl hat keine Vorgaben bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsausmaß. Die Ausrichtung der Arbeit auf familiäre und gesellschaftliche Bindungen wird im Wieserhoisl durch den gemeinschaftlichen Zusammenhalt insbesondere auch durch die gemeinsame Ökonomie gestärkt. Die Verlagerung finanzieller Verantwortung von einem Individuum auf eine Gruppe kann für Einzelne bedeuten, in Zeiten der Schwäche mitgetragen zu werden.

Die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit bei Tele ist zum einen durch die Möglichkeit, jederzeit Veränderungswünschen einzubringen, gezeichnet. Zum anderen ist im Moment ein Modell in Bearbeitung, das einen flexiblen Umstieg von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung vorsieht. Allerdings ist dieses mit einem regulären Abzug des Gehalts vorgesehen, was für Mitarbeitende mit größeren finanziellen Bedürfnissen wohl weniger attraktiv sein wird.

Zusammenfassend ist die gerechtigkeits-theoretische Forderung nach flexiblen Arbeitszeiten in den untersuchten Unternehmen weitgehend verankert. Die Kürzung der Regelarbeitszeit bei gleichzeitiger Gewährleistung der Existenzsicherung scheint jedoch nicht bewusst in den jeweiligen Unternehmensstrukturen verankert zu sein, obwohl bei Premium durch das ohnehin „gute“ Gehalt insbesondere bei Inanspruchnahme des Zuschlags für Kind(er) positive Anreize für eine verkürzte Regelarbeitszeit durchaus gegeben sind.

4.2.4 Verankerung von Chancen- und Verteilungsgerechtigkeit

Im Weiteren sollen die theoretischen Aspekte der Chancen- und der Verteilungsgerechtigkeit anhand der empirischen Forschung betrachtet werden. Eine tiefe und faktenreiche Betrachtung von Chancengerechtigkeit nimmt auch eine Betrachtung von Sozialstrukturen vor. Eine substantielle Chancengerechtigkeit kann nur in einer stark egalitären Gesellschaft erreicht werden, was wiederum mit Umverteilung einhergeht (vgl. Gerdes 2014, S. 77). Die konventionell etablierte Beteiligungs- und Entscheidungshierarchie in Arbeitsorganisationen hat keinen

egalitären, sondern elitären Charakter. Im Gegensatz zu dieser ist die offene Struktur der Beteiligung und Entscheidungsgewalt der untersuchten Arbeitsorganisationen ein Beispiel für egalitäre Arbeitsstrukturen, welche weiters Ausdruck substantieller Chancengerechtigkeit sind.

Die Betrachtung der Verteilung von finanziellen Ressourcen der drei Forschungsobjekte muss differenziert vorgenommen werden.

Bei Tele besteht eine klassische Gehaltshierarchie, die an Faktoren wie Verantwortung und Ausbildung bemessen wird, wobei die Möglichkeit, Positionen mit mehr Verantwortung zu übernehmen und damit mehr Entgelt zu erhalten, für alle Lohngruppen offensteht. Zudem ist die Bestrebung der Mitarbeitenden bei Tele anzuführen, die größten Lohnungerechtigkeiten im Unternehmen auszugleichen und durch andere Kostenersparnisse zu finanzieren.

Die gemeinsame Ökonomie des Wieserhoisls kann als bedürfnisorientierte Verteilung aufgefasst werden. In diesem Sinne geht es bei der Gemeinschaftskassa nicht darum, dass jede Person gleich viel Geld erhält, sondern jede Person soll sich nach ihrem Bedarf versorgen können.

Bei Premium schlägt sich der Grundgedanke von der Gleichwertigkeit aller Menschen in der Verteilung der finanziellen Ressourcen nieder. Demgemäß sind alle Kollektivistinnen und Kollektivistinnen gleichermaßen an finanziellen Ressourcen beteiligt und erhalten einen Einheitslohn.

Bei Betrachtung der unterschiedlich ausgeprägten Lohnsysteme der befragten Organisationen zeigt sich die unterschiedliche Auffassung von Lohngerechtigkeit, die auch auf theoretischer Ebene ersichtlich ist. Während Lohngerechtigkeit für Premium bedeutet, dass alle Kollektivistinnen und Kollektivisten den gleichen Lohn erhalten, entnehmen sich die Beteiligten des Wieserhoisls ihren „Lohn“ je nach Bedürfnis. Bei Tele wird die Lohnhöhe wiederum aufgrund von Faktoren wie etwa Ausbildung oder Verantwortungsgrad bestimmt.

4.2.5 Beitrag zur ungleicher Bewertung von unterschiedlicher Arbeit

Ferner soll an dieser Stelle das Wieserhoisl und deren Beitrag zur Überwindung der ungleichen Bewertung von Erwerbsarbeit, Subsistenzarbeit und Reproduktionsarbeit hervorgehoben werden. Im Rahmen der gemeinsamen Ökonomie werden die gesellschaftlich etablierten ungerechten Verhältnisse überwunden und eine Ökonomie geschaffen, die der Erwerbsarbeit, der Subsistenzarbeit und der Reproduktionsarbeit die gleiche Anerkennung und die gleiche finanzielle Bewertung zuerkennt.

4.3 Geht's doch um Gleichheit?

Zuletzt wird auf den zentralen Charakter der Verankerung von Gleichheit in den drei Arbeitskulturen und Strukturen hingewiesen. Die Verkörperung des Prinzips der Gleichheit intergiert die bewusste Entscheidung gegen Diskriminierung. Das für Gerechtigkeit bedeutende Prinzip der Gleichheit wird in allen drei Arbeitsorganisationen im Bereich der Beteiligung gänzlich und im Bereich der Entscheidungsgewalt weitgehend gewährleistet. Obendrein inkorporieren die Kollektive Premium und Wieserhoisl das Gleichheitsprinzip in ihre finanzielle Bewertung der unterschiedlichen Arbeitsleistungen.

5. Fazit

Zusammenfassend ging diese Masterthesis der Frage nach, welche Aspekte gegenwärtiger Arbeitsstrukturen in Konfrontation mit Gerechtigkeitsansprüchen stehen. Anlässlich der zu Beginn angestellten Überlegung, inwiefern soziale Gerechtigkeit für den Kontext der Arbeit von Bedeutung ist, konnte geklärt werden, dass zum einen die Bewertung der unterschiedlichen Formen von Arbeit zu ungerechten Verhältnissen führt. Zum anderen wurde festgehalten, dass im Sinne einer sozial gerechten Gesellschaft insofern Handlungsbedarf besteht, als dass Arbeitsstrukturen zu etablieren sind, die allen Arbeitenden gleichberechtigte Beteiligung und Entscheidungsgewalt zuerkennen. Weiters ergab sich, dass die gegenwärtige Arbeitspraxis dem gerechtigkeits-theoretischen Anspruch auf die Vereinbarkeit von Arbeit mit familiären sowie gesellschaftlichen Bindungen nicht gerecht wird.

Die weiterführende Ausarbeitung widmete sich mittels der empirischen Forschung der Frage, inwiefern erweiterte Arbeitskonzepte Wege zur Verbesserung der kritikbehafteten Arbeitsstrukturen eröffnen. Dabei zeigte sich, dass die beforschten Arbeitsorganisationen Premium, Wieserhoisl und Tele Haase traditionelle Strukturen aufbrechen und egalitäre Rahmenbedingungen schaffen. Partiiell lösen sie gesellschaftlich etablierte Machtasymmetrien auf und erzeugen eine erstaunliche strukturell verankerte Gleichwertigkeit der Mitarbeitenden. Insbesondere erwies sich das Inkorporieren von egalitärer Beteiligung und Entscheidungsgewalt als wegweisende Neugestaltung von Arbeit. Ferner zeigte sich, dass weder eine Gewinnmaximierungsabsicht noch hierarchische Strukturen für den Erfolg eines Unternehmens erforderlich sind.

Abschließend ist auf die fehlende Beachtung solcher Unternehmen in der österreichischen Gesetzgebung hinzuweisen, woraus sich auch der Bedarf einer wissenschaftlichen Beschäftigung mit der rechtlichen Verankerung „anderer“ Unternehmensformen ergibt.

„Denen das erlebbar zu machen, dass das wirklich angenehmer und stressfreier ist, wenn man aufeinander achtet und sich jeder um jeden kümmert. Dann haben alle weniger Probleme. Aber das dauert in der Regel, weil das verlangt, dass die Beteiligten etwas sehen, das nicht da ist. Also denen muss auffallen, dass es keinen Streit gibt und das dauert eine Zeit, bis das klar wird“ (Lübbermann 2016, S. 19).

Literaturverzeichnis

Ahrens, Petra (2016): Von Umverteilung und Anerkennung. Heinrich Böll Stiftung. Online unter: <https://www.boell.de/de/2016/02/15/geschlechtergerechte-oeffentliche-institutionen-von-umverteilung-und-erkennung> [24.Juni.2017]

Antidiskriminierungsstelle (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile [25.Juni.2017]

Arendt, Hannah (1994): Vita Activa oder vom tätigen Leben. München: Piper Verlag. Originalausgabe: 1958

Atkinson, Anthony (2015): *Inequality. What can be done?* Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press

Bank, Julian (2016): Chancengerechtigkeit braucht Umverteilung. Online unter: <http://verteilungsfrage.org/2016/09/chancengerechtigkeit-braucht-umverteilung/> [24.06.2017]

Baumgartner, Alois/ Korff, Wilhelm (1999): Wandlungen in der Begründung und Bewertung von Arbeit. In: Korff, Wilhelm u.a (Hrsg.): Handbuch der Wirtschaftsethik. Band 1. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus. S.88-99

Becker, Lisa (2013): Bildung nach sozialen Schichten. In: Frankfurter Allgemeine, 22.05.2013. Online: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/chancengleichheit-bildung-nach-sozialen-schichten-12190343.html> [24.06.2017]

Bergmann, Nadja/ Scambor, Christian/ Scambor, Elli (2014) Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wien, Berlin: LIT Verlag

Biesecker, Adelheid/ Winterfeld, Uta (2011): Nachhaltige feministische Einsprüche. Die Blockierung nachhaltiger Entwicklungen durch klassische Rationalitätsmuster. In: GENDER Heft 2, 2011, S. 129–144

Bonß, Wolfgang (2002): Abhandlungen. Zwischen Erwerbsarbeit und Eigenarbeit. Ein Beitrag zur Debatte um die Arbeitsgesellschaft. In: Arbeit, Heft14, Jg 11 (2002), S.5-20

Borgmann, Albert (2006): Ein moralischer Begriff von Kommodifizierung. In: N. Stehr, Ch. Henning, B. Weiler: „The Moralization of the Markets“. Online unter: <https://verlagketabha.files.wordpress.com/2009/07/borgmann-mor-begr-v-kommodifikation.pdf> [18.Juni.2017]

Bosshammer, Susanne (2002): Was ist Gerechtigkeit. Online unter: https://www.philosophie-cms.uni-osnabrueck.de/fileadmin/Allgemeine_Uploads/Publikationen/Bosshammer/Bosshammer_Soziale_Gerechtigkeit_2002.pdf [20.06.2017]

Böckler Impuls (2016): Verteilung. Masterplan gegen Ungleichheit. 20/2016 am 15. Dezember. Online unter: https://www.boeckler.de/Impuls_2016_20_gesamtausgabe.pdf [20.06.2017]

Cultural broadcasting archive (2014): Arbeit: Andrea Komlosy im Studio zu Gast. Beitrag von Herbert Gnauer. 04.08.2014. Online unter: <https://cba.fro.at/265651> [23.06.2017]

Cultural broadcasting archive (2017): Geld teilen! Gemeinschaftliche Ökonomie VUiG: Radio Helsinki: Von Unten- das Nachrichtenmagazin. Im Studio zu Gast Kathrin, Lie und Mira. 08.05.2016. Online unter: <https://cba.fro.at/340352> [10.Juni.2017]

Duden (2017): Subsistenzwirtschaft. Online unter: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Subsistenzwirtschaft> [24.Juni.2017]

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

Elevate online (2012): Hofkollektiv Wieserhoisl. Online unter: <https://elevate.at/websites/2012/awards/top-nominees/elevate-award-steiermark/hofkollektiv-wieserhoisl/index.html> [10.06.2017]

Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag

Fraser, Nancy (2002): Soziale Gerechtigkeit in der Wissensgesellschaft. Umverteilung, Anerkennung und Teilhabe. (Hrsg.): Heinrich-Böll-Stiftung, Gut zu Wissen – Links zur Wissensgesellschaft, Verlag Westfälisches Dampfboot, 2002

Fraser, Nancy (2014): Demokratiedefizit soziale Gerechtigkeit: Zur Krise der repräsentativen Demokratie und zur Krise der sozialen Reproduktion. (Hg): Heinrich-Böll-Stiftung. Online unter: https://gutvertreten.boell.de/sites/default/files/policy_paper_07_nancy_fraser.pdf [10.06.2017]

Gerdes, Jürgen (2014): Von sozialer Gerechtigkeit zu Teilhabe- und Chancengerechtigkeit. Neoliberale Diskursstrategien und deren postdemokratische Konsequenzen. In: Bauer, Ullrich/ Bolder, Alex/ Bremer, Helmut/ Dobischat, Rolf/ Kutscha, Günther (Hrsg.): Expansive Bildungspolitik- Expansive Bildung? Wiesbaden: VS Verlag Springer Fachmedien. S.61-88

Gosepath, Stefan (2010): Gerechtigkeit. In: Enzyklopädie Philosophie. (Hg.): Sandkühler, Hans Jörg. Band 1. A-H. Hamburg: Felix Meiner Verlag

Haeffner, Gerd (1999): Element einer Anthropologie der Arbeit. In: Haeffner, Gerd/ Zinn, Karl Georg/ Mieth, Dietman/ Guggenberger, Bernd (Hrsg): Arbeit im Umbruch. Sozialethische Maßstäbe für die Arbeitswelt von morgen. Stuttgart, Berlin, Köln: W. Kohlhammer GmbH. S.1-23

Herrmann, Jeremia (2014): Arbeitsmarktsegregation. In Gender Glossar / Gender Glossary (5 Absätze). Online: <http://gender-glossar.de> [24. Juni.2017]

Hipp, Lena (2016): Ungleichheiten und Diskriminierung auf den Arbeitsplatz. Online: <http://www.bpb.de/apuz/221588/ungleichheiten-und-diskriminierung-auf-dem-arbeitsmarkt?p=all#footnode10-10> [24. Juni.2017]

Hohl, Sabine (2015): Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und Familienleben. Eine Frage der Gerechtigkeit. In: Zeitschrift für praktische Philosophie, Band 2, Heft 2, S. 331-338

Holzleithner, Elisabeth (2011): Höhere Frauenquote, mehr Erfolg, In: Die Presse am 03.08.2011. Online: <http://diepresse.com/home/meinung/gastkommentar/683277/Hoehere-Frauenquote-mehr-Erfolg> [24. Juni.2017]

Höffe, Otfried (2010): Gerechtigkeit: Eine philosophische Einführung. München: Beck Verlag

Hulverscheidt, Claudia (2015): Verdienter Lohn. In: Süddeutsche Zeitung. 07.08.2015.
Online: <http://www.sueddeutsche.de/politik/managergehaelter-verdienter-lohn-1.2599153#redirectedFromLandingpage> [24. Juni.2017]

Iser, Mattias (2005): Gerechtigkeit und Anerkennung. erschienen in: Möhring-Hesse, Matthias (Hg.): Streit um die Gerechtigkeit. Themen und Kontroversen im gegenwärtigen Gerechtigkeitsdiskurs. Schwalbach/Taunus: Wochenschau 2005. 118-129

Jochum, Georg (2010): Zur historischen Entwicklung des Verständnisses von Arbeit. In: Böhle, Fritz/ Voß, Günter/ Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag

Kersting, Wolfgang (2001): John Rawls zur Einführung. Hamburg: Junius Verlag GmbH

Kersting, Wolfgang (2010): Die Bedeutung der Gerechtigkeit. Hg. V. Roman Herzog Institut. München: Roman Herzog Institut (Positionen 9)

King, Sarah (2016): Nancy Fraser und Wolfgang Streeck: Die Krise des demokratischen Kapitalismus. Eine Zusammenfassung des Gesprächs am Freitag, 18. 11. 2016 um 19:30 in der Zentralbibliothek der Stadtbibliothek Köln. Online unter:
<https://stadtbibliothekkoeln.blog/2016/11/21/nancy-fraser-und-wolfgang-streeck-die-krise-des-demokratischen-kapitalismus/> [24. Juni.2017]

Klier, Alexander (2009): Amarty Sen & Martha Nussbaum Jedem nach seinen Befähigungen. Online: <https://www.alexander-klier.net/wp-content/uploads/2012/06/Artikel-Befähigungen.pdf> [24. Juni.2017]

Koller, Stefan (2001): Soziale Gerechtigkeit Begriff und Begründung. Wien: Vienna Working Papers in Legal Theory, Political Philosophy, and Applied Ethics, No. 24

Komlosy, Andrea (2014): Arbeit. Eine globalhistorische Perspektive. 13. Bis 21. Jahrhundert. Wien: Promedia Verlag

Kratzer, Nick/ Menz, Wolfgang/ Tullius, Knut/ Wolf, Harald (2016): Beschäftigte wollen Gerechtigkeit- und einen effizient geführten Betrieb. Ansprüche an Erwerbsarbeit und interessenpolitisches Mobilisierungspotenzial. Hans Böckler Stiftung. Policy Brief. Nr. 002.

Februar 2016. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_pb_002-02-2016.pdf [24. Juni.2017]

Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag

Kreutzer, Anger (2011): Arbeit und Muße. Studien zu einer Theologie des Alltags. Wien: LIT Verlag

Ladwig, Bernd (2000): Gerechtigkeit und Gleichheit. In: Soziale Gerechtigkeit. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaften. Prokola 121. 30. Jahrgang. Nr.4. S.585- 610

Lehmann, Udo (2013): Die Asymmetrische Chancengesellschaft. Ressourcen-Macht-Gesellschaft. Paderborn/ München/ Wien/ Zürich: Ferdinand Schöningh

Leitgeb, Friedrich (2017): Transkription des Interviews von Pettinger Valentina. Deutschlandsberg: 15.02.2017

Lisa Gerda Henkel Stiftung (2014): 1. Mai, Tag der Arbeit- „Globale Angleichung nach unten“. Interview mit Andrea Komlosy über Idee und Konzept von Arbeit. Beitrag von Georgios Chatzoudis am 01.05.2014. Online: http://lisa.gerda-henkel-stiftung.de/1._mai_tag_der_arbeit_globale_angleichung_nach_unten?nav_id=4933
[23.Jänner.2017]

Lübbermann Uwe (2016): Transkription des Interviews von Pettinger Valentina. Wien: 18.11.2016

Menz/ Nick, Wolfgang/ Knut, Tullius, Wolf, Harald (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit: Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Baden-Baden: Nomos Verlag

Negt, Oskar (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Frankfurt am Main: Campus Verlag

Nussbaum, Martha (1999): Gerechtigkeit oder das gute Leben. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag: 1999. Nussbaum:1988, 1990, 1993

Nussbaum, Martha (2006): *Frontiers of Justice. Disability Nationality Species Membership.* Cambridge, Massachusetts, London: The Belknap Press of Harvard University Press

Nussbaum, Martha (2010): *Die Grenzen der Gerechtigkeit.* Berlin: Suhrkamp Verlag

Nussbaumer, Josef/ Exenberger, Andreas/ Neuner, Stefan (2010): *Unser kleines Dorf. Eine Welt mit 100 Menschen.* Kufstein: IMT Verlag

Premium-cola (2017): *Geschichte.* URL: <https://www.premium-cola.de> [24. Juni.2017]

Rawls, John (2006): *Gerechtigkeit als Fairneß. Ein Neuentwurf.* Hrsg.: Erin Kelly. Suhrkamp: Frankfurt am Main

Rainer Gollnick, Jena (1990): *Gerechtigkeit.* In: *Enzyklopädie zu Philosophie und Wissenschaften.* (Hg): Sandkühler, Hans Jörg. Band 2. F-K. Hamburg: Felix Meiner Verlag

Reich, Kersten (2009): *Chancengerechtigkeit und Kapitalformen. Gesellschaftliche und individuelle Chancen in Zeiten zunehmender Kapitalisierung.* Wiesbaden: Springer Fachmedien

Reininger, Barabar/ Stelzmann, Markus (2017): *TELE Haase Steuergeräte: Mit gesundem Menschenverstand zum Unternehmen der Zukunft.* In: Bartz, Michael/ Gnesda, Andreas/ Schmutzer, Thomas (Hrsg.): *Unternehmen der nächsten Generation. Atlas des neuen Arbeitens.* Berlin: Springer- Verlag GmbH Deutschland 2017. S.395- S.408

Ribolits, Erich (1997): *Die Arbeit hoch. Berufspädagogische Streitschrift wider die Totalverzweckung des Menschen im Post-Fordismus.* München/ Wien: Profil Verlag GmbH

Rosswog, Tobias (2016): *Premium und das revolutionär utopische Firmenkonzept.* Online unter: <https://www.degrowth.info/de/2016/11/premium-und-das-revolutionaer-utopische-firmenkonzept/> [24. Juni.2017]

Rudel, Denise (2012): *Gerechtigkeit - ein Vergleich zwischen Nancy Fraser, John Rawls und Amartya Sen.* In: *Soziologiemagazin: publizieren statt archivieren ; Sonderheft (2012), 1, pp. 32-45.* Online unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-391421> [24. Juni.2017]

Sandel, Michael J. (2013): Gerechtigkeit. Berlin: Ullstein Buchverlage GmbH. Originalausgabe aus dem Jahr 2009

Schmidt- Lauber, Brigitta (2007): Das qualitative Interview oder die Kunst des Reden-Lassens. In: Götsch, Silke/ Lehmann, Albrecht (Hrsg): Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen und Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie. Berlin: Reimer Dietrich Verlag. S.169-188

Singer, Peter (2013): Praktische Ethik. Stuttgart: Reclam

Spektrum Akademischer Verlag (2000): Lexikon der Psychologie Bezugssystem. Online: <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/bezugssystem/2341> [24. Juni.2017]

Springer Gabler Verlag (2017): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Taylorismus, online unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55478/taylorismus-v11.html> [24.Juni.2017]

Springer Gabler Verlag (2017): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Unique Selling Proposition (USP), Online unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/81361/unique-selling-proposition-usp-v7.html> [24.Juni.2017]

Springer Gabler Verlag (2017): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Gewinnmaximierung, Online unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54767/gewinnmaximierung-v5.html> [22.Juli.2017]

Steinvorth, Ulrich (1999): Gleiche Freiheit: Politische Philosophie und Verteilungsgerechtigkeit. Berlin: Akademie Verlag

Stelzmann, Markus (2017): Transkription des Interviews von Pettinger Valentina. Wien: 26.04.2017

Tele-online (2017): Was ist ein Gremium und wie funktioniert es. Online: <https://www.tele-online.com/menschen-unternehmen/organisation/#was-ist-ein-gremium-und-wie-funktioniert-es> [16.Juni.2017]

Voß, Günter (2010): Was ist Arbeit. Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, Fritz/ Voß, Günter/ Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 23-80

Wieserhoisl (2017): Wer wir sind und wofür wir stehen. Online: http://www.wieserhoisl.at/?page_id=384 [10.Juni.2017]

Wilkinson, Richard/ Pickett, Kate (2010): Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind. Berlin: Tolkemitt Verlag

Wörterbuch Wortbedeutung (2017): Stichwort Prometeisch. Online: <http://www.wortbedeutung.info/prometheisch/> [24.Juni.2017]

WWOOF (2017): Was ist WWOOF. Online: <https://www.woof.at/index.php?route=common/page&id=1790> [24.Juni.2017]

Youtube (2011): TEDxRheinhessen: Uwe Lübbermann. Wir hacken die Wirtschaft. Premium Cola. Hochgeladen am 12.12.2011. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=8eF9V0-PORM> [14. Juni.2017]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wilkinson, Richard/ Pickett, Kate (2010): Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind. Berlin: Tolkemitt Verlag

Abbildung 2: Kratzer, Nick/ Menz, Wolfgang/ Tulus, Knut/ Wolf, Harald (2016): Beschäftigte wollen Gerechtigkeit- und einen effizient geführten Betrieb. Ansprüche an Erwerbsarbeit und interessenpolitisches Mobilisierungspotenzial. Hans Böckler Stiftung. Policy Brief. Nr. 002. Februar 2016. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_pb_002-02-2016.pdf [24. Juni.2017]