

---

# **Verwirklichungschancen und konventionelle Gerechtigkeitsvorstellungen - komplementäre Zugänge in der Arbeitssoziologie**

**Beitrag zur SOFI-Tagung  
Work in Progress 2015**

**„Was bewegt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?  
Arbeitsbewußtsein und Gesellschaftsbild revisted“**

**Am 24./25. März 2015**

**Jürgen Kädler**

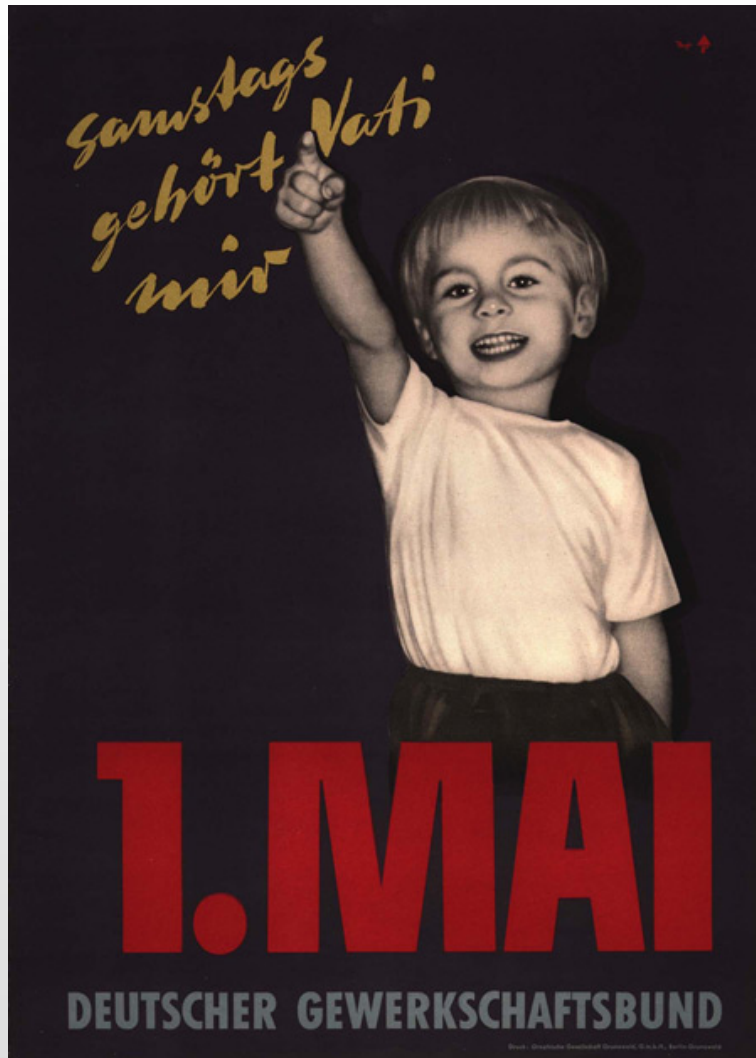
---

# Verwirklichungs- bzw. Teilhabechancen

- **Normativer Individualismus: Legitimierung gesellschaftlicher Zustände über die Wahlmöglichkeiten Einzelner**
- **Qualität von Lebensführung als Qualität und Reichweite der Wahlmöglichkeiten über alle als relevant angesehenen Lebensbereiche hinweg**
- **Der Wert von Ressourcen im Hinblick auf diese Wahlmöglichkeiten hängt von institutionellen, kollektiven und situativen Bedingungen ab**
- **Arbeitsbezogene Interessen stehen in einem breiteren Lebenslagenkontext**

---

# Die 40-Stunden-/5-Tage-Woche-Kampagne



---

# Gesellschaftliche Bedeutsamkeit individueller Interessen

- **Beziehbarkeit auf konventionelle Leitbilder, Normen, Rationalitätsvorstellungen (Begründungsordnungen im Sinne von Boltanski/Thévenot 1991; Thévenot 2006)**
  - **Machtressource im Außenverhältnis**
  - **Medium der Interessenkonsolidierung im Binnenverhältnis**
- **Komplementarität der Perspektiven auf Verwirklichungschancen und konventionellen Begründungsressourcen**
- **Institutionelle/organisatorische Instanzen als Akteure bzw. Kristallisationspunkte**

---

# Arbeitsbeziehungen in Frankreich – das „französische Paradox“

- **Das „französische Paradox“:**
  - größte Wertschätzung von Arbeit für das eigene Leben
  - größtes Interesse an verminderter Bedeutung von Arbeit im Rahmen des eigenen Lebens
- **Wertschätzung wegen**
  - Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsinstabilität
  - hohem Selbstverwirklichungsanspruch an Arbeit
- **Rückstufungswunsch von Arbeit wegen**
  - Schlechter Arbeits- und Sozialbeziehungen
  - Ansprüchen an andere Lebensbereiche

---

# Individuelle Arbeitsinteressen ohne kollektiven Bezug

- **Bezüge:**
- **L. Davoine, D. Méda (2008): Place et sens du travail en Europe: une singularité française?**
- **C. Dejours (2009): A la recherche des questions.**
- **M. Lallement et al. (2011): Maux au travail: dégradation, recomposition ou illusion?**
- **M. Bigi, O. Cousin, D. Méda, L. Sibaud, M. Wieviorka (2015): Travailler au XXIe siècle. Des salariés en quête de reconnaissance**
- **A. Borzeix, J.Charles, B. Zimmermann (2015): Réinventer le travail par la participation. Actualité nouvelle d'un vieux débat**

---

# Individuelle Arbeitsinteressen ohne kollektiven Bezug

- **Anerkennung als „Bewunderung“ (Voswinkel)**
  - Selbstverwirklichung als betriebliche Verhaltensnorm
  - und als verbreiteter individueller Anspruch
- **Dimensionen von Anerkennungsansprüchen**
  - Tätigkeitsinhalt und –sinn
  - Faire Arbeitsbedingungen
  - Sichtbarkeit und Wertschätzung des individuellen Beitrags durch Dritte
  - Wahrgenommene Wertschätzung als Person

# Typen der Arbeitsbeziehungen

(nach: Méda, Vendramin 2013)

		Pragmatisches Arbeitsengagement	Expressives Arbeitsengagement	
Lebenslauf ,normal'	Beschäftigungsverhältnis dominiert Arbeitsbeziehung	Arbeit als Bedingung für ein positives Leben	Arbeit als Stütze der persönlichen Entwicklung	Arbeitsbeziehung dominiert Beschäftigungsverhältnis
Lebenslauf individualisiert		Arbeit als Mittel um Geld zu verdienen	Arbeit als Zentrum der Identität	



---

# Resümée

- **Relevanz der Perspektive auf Verwirklichungschancen: breites Spektrum individueller Arbeitsinteressen**
- **„Umwandlungsbedingungen“ als Leerstelle: auch die Entkollektivierung von Interessen in Frankreich ist zu erklären**
- **Erklärungsansätze:**
  - **Bedeutungsverlust der Angelerntenkollektive in der industriellen Produktion**
  - **Bedeutungszunahme von Diplomkarrieren und ihren Trägern**
  - **Gewerkschaften als arbeitspolitischer Nichtakteur: Ausfall als Akteur und Kristallisationspunkt der zeitgemäßen Konsolidierung von Arbeitsinteressen**

---

# Resümée

- **Deutsche Verhältnisse – Abweichungen und Entsprechungen**
  - **Gewerkschaften auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene als arbeitspolitischer Akteur**
  - **Starke Position von Facharbeiterbelegschaften in industriellen Kernbereichen (aber: relativer Rückgang durch Tertialisierung)**
  - **Zunehmende Bedeutung universitärer statt betrieblicher beruflicher Sozialisation (vgl Baethge/Wieck 2015)**