

Materialistischer Moralismus

Relationierungen ideeller Ansprüche und materieller Interessen am Beispiel von Entgeltkonflikten in der Sekretariatsarbeit

Jule Elena Westerheide¹

Zusammenfassung: Der Beitrag behandelt die Relationierung von Moral und Interessen im Bewusstsein von Beschäftigten. Von den damals fokussierten *objektiven Interessen* der Lohnabhängigen hat sich der Fokus der Arbeits- und Industriesoziologie inzwischen auf die Handlungs- und Mobilisierungsrelevanz von *normativen Ansprüchen* verschoben. Solche Vereinseitigungen können mit dem Blick auf Interferenzen zwischen diesen Orientierungsrahmen vermieden werden. Auf Grundlage eines Forschungsprojekts, welches qualitativ das (verletzte) Leistungs- und Gerechtigkeitsempfinden von Sekretärinnen und ihre Arbeitskonflikte um ihre Eingruppierung untersucht, entwickelt der Artikel die These eines *materialistischen Moralismus* der Subjekte. Denn die untersuchten weiblichen Beschäftigten verweben und hierarchisieren Lohninteresse und Gerechtigkeitsansprüche. Ein Lohnanliegen wird demnach auch unter normativen Gesichtspunkten gedeutet, Interesse bleibt aber unverzichtbare analytische Dimension bei der Untersuchung subjektiver Orientierungen in Arbeitskonflikten.

Abstract: The following article deals with the relation of morals and interests in the consciousness of employees. The scientific focus of the sociology of work and industry has since shifted from the *objective interests* of wage earners to the relevance of their *normative claims* for action and mobilization. Such one-sidedness can be avoided by looking at the interferences between these frames of orientation. On the basis of a research project that qualitatively investigates secretaries' (violated) sense of performance and justice and their labour conflicts over their classification, the article develops the thesis of a subjective *materialistic moralism*. For the female employees studied interweave and hierarchize wage interest and justice claims. Wage concerns are thus also interpreted from a normative point of view, but interest remains an indispensable analytical dimension in the study of subjective orientations in labour conflicts.

¹ Dr. Jule Elena Westerheide, Universität Duisburg-Essen, E-Mail: jule.westerheide@uni-due.de

1 Einleitung

„Wer seine Lage erkannt hat, wie soll der aufzuhalten sein?“ lautet die wohl bekannteste Zeile aus dem Brechtschen Gedicht „Lob der Dialektik“ (1934). Handlungsorientierungen von Lohnabhängigen darzulegen war und ist Kernanliegen der Arbeiter:innenbewusstseinsforschung – nicht zuletzt wegen des dort begrüßten Widerstandspotentials von Gerechtigkeitsempfinden und Interessenorientierungen. Von den damals im praktischen wie wissenschaftlichen Marxismus und der klassischen Arbeiter:innenbewusstseinsforschung der 1950er bis 1970er Jahre fokussierten *objektiven Interessen* der Lohnabhängigen hat sich der Fokus nicht zuletzt im Zuge von Instrumentalismuskritik (Knapp 1981), Mobilisationstheorie (Kelly 1998) und Anerkennungswende (Honneth 1994) auf die Handlungsrelevanz von *normativen Ansprüchen* etwa nach Gerechtigkeit und Sinnhaftigkeit verschoben. In der Forschungspraxis ist die wechselseitige Verwiesenheit von Interesse und Moral indessen nicht systematisch berücksichtigt.

Während der Interessenbegriff in der Praxis dort fortlebt, wo kollektive Interessen artikuliert werden (etwa in *Interessenverbänden* und *Interessenkonflikten*) und wissenschaftlich in den *industriellen Beziehungen* weiterhin prominent ist, wurde im Nachgang der Kritiken in der Arbeitssoziologie die Kategorie des Lohninteresses teils unter ein Anerkennungsstreben subsumiert. Daraus folgte indes keine Verwerfung des Interessenbegriffes im Gros der Veröffentlichungen: Es wird etwa konstatiert, dass materielles Interesse und Gerechtigkeitsanspruch „miteinander ins Gehege geraten“ können (Schmidt et al. 2011: 81f). *Wie Moral² und Interesse miteinander interferieren*, ist jedoch nur selten thematisiert. Meist gelten normative Ansprüche implizit als die *Orientierungen*, die Interessen*handeln* evozieren können. Während Moral als Bewusstseinsinhalt untersucht wird, beschränkt sich eine Betrachtung von Interessen meist darauf, jene *post actum* im Handeln des Subjekts zu entdecken.

Diese einseitige Zuordnung der Kategorien ist für eine Forschungspraxis, die sich wieder verstärkt dem Bewusstsein abhängig Beschäftigter zuwendet, theoretisch unbefriedigend. Der Artikel beabsichtigt daher zur Ergründung des Verhältnisses von Moral und Interesse im Denken von Lohnabhängigen beizutragen. Der genaue Blick auf Lohnforderungen bietet sich dafür ausdrücklich an: historisch wurden sie als Ausdruck des unbedingten Kerninteresses aller Arbeiter:innen bestimmt und heute werden gewerkschaftlich oftmals Anerkennungsfragen mittels höherer Bezahlung verhandelt („Wir sind mehr wert!“, ver.di). Obschon das Interesse an der Einkommensquelle Lohn in einer Gesellschaft, in der eine Bedürfnisbefriedigung ohne Geld kaum gelingen kann, einer gewissen Objektivität nicht entbehrt, verhält es sich subjektiv mitnichten so eindeutig. Inwieweit werden Lohninteressen durch moralische Kriterien begrenzt, legitimiert oder gar erlebt? Inwiefern wird Moral auf ein zugrundeliegendes Lohninteresse zugeschnitten, zum jeweiligen Vorteil eingesetzt oder als übergreifendes Prinzip auch gegen derart materielle Interessen verfolgt (vgl. Haipeter 2021: 4)?

Empirische Schlaglichter aus einem Forschungsprojekt, welches qualitativ das (verletzte) Leistungs- und Gerechtigkeitsempfinden von Sekretärinnen sowie Arbeitskonflikte um die entgeltrelevante Arbeitsbewertung im Betrieb untersucht (Westerheide 2021), sollen helfen, sich

² In der deutschsprachigen Debatte überwiegt der Begriff Normen. Moral scheint aber treffender zu sein, wenn es um Vorstellung zu Sittlichkeit und ethischen Prinzipien geht, weil Normen auch Rechtscharakter haben können (zur Arbeitsdefinition siehe Kap. 3).

an eine Relationierung beider Analysekatoren im Arbeiter:innenbewusstsein anzunähern. Jene ergibt sich empirisch aus dem Zusammenhang von Lohninteresse und meritokratischem Gerechtigkeitsideal. Denn – so viel sei vorweggenommen – die untersuchten weiblichen Beschäftigten hierarchisieren beide Motive im Arbeitskonflikt. Und gerade in der Bewertung des Arbeitskonflikts zeigt sich die *reflexive Verwobenheit von Interesse und Moral*.

Der Beitrag stellt im folgenden Kapitel konzise dar, wie in der Arbeiter:innenbewusstseinsforschung das Verhältnis von Normativität und Interesse bei Beschäftigten konzipiert wird, indem erst die historische Vorläuferdebatte um den Instrumentalismus der Arbeiter aufgegriffen (2.1) und danach aktuelle Perspektiven und Forschungspraktiken beleuchtet werden (2.2). Mithilfe eigener Arbeitsdefinitionen der Leitkonzepte (3) werden anschließend die empirischen Fälle präsentiert, in denen sich subjektive Zusammenhänge zwischen Lohninteresse und normativem Leistungsprinzip äußern (4). Im Fazit wird daraus die leitende These eines materialistischen Moralismus zwischen Lohninteresse und Leistungsgerechtigkeitsideen entwickelt, und diskutiert, inwiefern das skizzierte Verhältnis auch für andere Ansprüche an Arbeit produktiv gemacht werden kann.

2 Einseitige Relationierungen: Interessen und Moral in der Forschung

Die Studien zum Arbeiter:innenbewusstsein eint trotz aller Pluralität ein gesellschaftspolitischer Impetus nach interessenpolitischem Mobilisierungspotenzial. Im Hinblick auf die Quellen dieses Interessenhandelns setzen die Ansätze jedoch äußerst differente Schwerpunkte zwischen „Moralskepsis und Interessenreduktionismus“ (Willems 2003: 18) einerseits, und Anerkennungsveressenheit andererseits und sind von Vereinseitigungen gekennzeichnet.

2.1 Vom Interessenreduktionismus zur Normativität

Spätestens in den 1980er Jahren kann eine Fokusverschiebung in der Arbeits- und Industrie-soziologie vom Interesse zu Moral der Beschäftigten beobachtet werden, die sich in den industriellen Beziehungen und in der Arbeiter:innenbewusstseinsforschung zeigt. Dieser Artikel geht explizit auf das Instrumentalistentheorem und die Mobilisierungstheorie ein, weil beide Debatten sowohl konzeptionell aufschlussreich sind als auch historisch den Übergang von der Arbeitskraft- hin zur Subjektperspektive markieren (Begriffe nach Schumann et al. 1982: 25).

Die Konstitutionsbedingungen von Klassenbewusstsein zu bearbeiten, nahmen sich seit den 1950er Jahren unter anderem Studien aus dem Göttinger SOFI (Kern & Schumann 1977), der Erlanger Gruppe (Kudera et al. 1979) und zuvor prominent Popitz et al. (1957) vor, die unter Arbeiterbewusstseinsforschung zusammengefasst wurden. Sie verorteten jene oftmals in objektiven Begebenheiten wie der Arbeitserfahrung oder der Klassenlage teilweise in einer deterministischen oder strukturalistischen Verkürzung (Hall 1984), die Denkformen als abhängige Variable und Widerspiegelung der gesellschaftlichen Verhältnisse verstand (besonders bei: Galliker 1980; Goldthorpe 1970/71). Den damals vornehmlich untersuchten Industriearbeitern wurde stellenweise ein *instrumenteller Arbeitsbezug*, beziehungsweise ein Zweck-Mittel-

Kalkül bezogen auf ihre Arbeit, unterstellt. In dieser Lesart erschöpft sich der subjektive Arbeitsbezug demnach interessenbedingt in einer Schonung der Arbeitskraft und der Erzielung eines hohen Lohns und steht dem Arbeitsinhalt gleichgültig gegenüber. Theoretisch wies Knapp (1981) den vorangegangenen Studien einen falschen Objekt-Subjekt-Bezug nach: Es sei zwar richtig, dass das Kapital instrumentalisiert und die Arbeiter instrumentalisiert werden, „als Einstellungsbegriff scheint ›Instrumentalismus‹ den Widerschein dieses Verhältnisses in den Subjekten rückzuspiegeln“, obwohl sich „das Herrschaftsmoment, das in dem ›Instrumentalisiert werden‹ steckt“ im Subjekt „verflüchtigt“ hat (ebd.: 23). Wie die Subjekte ihre Lage geistig verarbeiten, kann also nicht aus ihren objektiven Interessen abgeleitet werden.

Allerdings wurde die Existenz normativer Orientierungen nur selten verneint (Kratzer et al. 2015: 402; Kudera 1984: 127). Realiter wurde vielmehr die *Strukturbedingtheit* bestimmter Bewusstseinsinhalte betont.³ Die gesellschaftliche Strukturierung der subjektiven Bezüge durch Klassenlage und Lohnabhängigkeit wurde ergänzt durch die Arbeitserfahrung inklusive der jeweiligen Technik und betrieblichen Organisation sowie Erfahrungen in der außerberuflichen Lebenswelt (etwa Becker-Schmidt et al. 1985), verharnte aber in einem latenten Interessenreduktionismus. Denn die Annahme einer auf Lohn- und Arbeitskraftschonung ausgerichtete Orientierung als einzig zweckrationale subjektive Aneignung ließ damit Gerechtigkeitsansprüche, Leistungsorientierung und Identitätsstiftung nur als *Abweichungen* von der Interessenorientierung zu. Kern und Schumann (1977) fanden etwa arbeitsinhaltliche Bezüge bei höhergestellten Instandhaltungsarbeitern und deuteten diese als *Übernahme bürgerlicher Normen*. Auch die auf weibliche Fabrikarbeiterinnen fokussierte Studie von Eckart und anderen (1979) legte Gerechtigkeitserwartungen als »nicht authentisch[e]« Ad-hoc-*Legitimationen* (Kratzer et al. 2015: 402) aus, mit denen ein Lohninteresse verbrämt wird. Das brachte ihnen in den 1980er Jahren die Kritik ein, letztlich die Subjektperspektive zu vernachlässigen (Voß 1984; auch: Hürtgen & Voswinkel 2012: 54; Minssen 2006: 51). Damit traten subjektorientierte und biographietheoretische Ansätze (Brock 1988; Kohli & Robert 1984) in den Vordergrund, die wie schon früh Hack (1977: 9) die *Eigenlogik der subjektiven Konstitution von Bewusstsein* geltend machten.

Mit Fokus auf kollektive Interessenartikulation findet in den angelsächsischen industriellen Beziehungen beinahe parallel ein ähnlicher Umbruch statt, der später im deutschsprachigen Raum aufgegriffen wird. In der Frage nach Artikulation und Organisation von Interessen, verlagert sich der Fokus in der Mobilisierungsforschung auch ab den späteren 1980er Jahren von strukturellen Bedingungen auf subjektive Dispositionen, oft weg von einem marxistischen hin zu einem sozialkonstruktivistischen Einschlag wie etwa im Collective-Identity-Ansatz (Melucci 1995). Gerade die Legitimität von Arbeitsbeziehungen (Armstrong et al. 1981) und Ungerechtigkeitserfahrungen (McAdam 1988; Snow & Benford 1992) geraten stärker ins Blickfeld und führen letztlich zu der vielzitierten Feststellung: „The *sine qua non* for collective action is a sense of injustice the conviction that an event, action or situation is ‘wrong’ or ‘illegitimate’” (Kelly 1998: 27). Sie beziehen sich dabei auch auf das von Thompson (1971: 78) entwickelte Leitkonzept einer *moralischen Ökonomie*. Eine Zuwendung zum individuellen Bewusstsein ist auch von der britischen historischen Entwicklung getragen, dass institutionalisierte Arbeitskonflikte im industriellen Sektor sowie die Gewerkschaftszugehörigkeit abnehmen, während

³ *Produzentenstolz* (Popitz et al. 1957), *Ansprüche aus Leistungsspezifika* (Kern & Schumann 1977) und *subjektive Verarbeitung widersprüchlicher Anforderungen der Lohnarbeit* (Kudera et al. 1979) (siehe Westerheide 2021: 133–137).

punktueller Aufbegehren in „non-union fields“ und im „service sector“ die wissenschaftliche Neugierde wecken (Kelly 2018: 701f).

In beiden forschungstheoretischen Entwicklungen vollzieht sich also im Zuge von Instrumentalismuskritik, Legitimitätstheorie und Anerkennungswende eine Hinwendung vom Interessenreduktionismus zu Zweifeln an materialistischen Erklärungsansätzen, von Moralskepsis hin zur Betonung normativer Ansprüche. Doch meist werden Subjekt-Objekt-Verhältnisse zu einseitig aufgelöst und es wird höchstens implizit behandelt, wie Interessen und Normen das Denken der Subjekte prägen.⁴

2.2 Bewusstsein ohne Interessen?

Mit dem Fluchtpunkt auf normative Mobilisierungspotenziale knüpft im deutschen Sprachraum die neujustierte Debatte ums Arbeiter:innenbewusstsein (Dörre 2013; Hürtgen 2017; Kratzer et al. 2015; Menz & Nies 2016; Schumann 2016; Tullius & Wolf 2015) an diese anglo-amerikanischen *industriellen Beziehungen* an und bedient sich teils anerkennungstheoretischer Perspektiven (Honneth 1994, 2017; Voswinkel 2000; Wimbauer et al. 2010). Neu ist dabei die Betonung normativer Bezüge, die ihre Legitimität aus gesellschaftlichen Diskursen speisen.

Wie die Kategorien Interesse und Moral in dieser (arbeits-)soziologischen Forschungspraxis relationiert werden, soll im Folgenden als inhaltliche Evolution dargestellt werden. Während die Betonung der *Differenz* beider Orientierungsschemata und dem *Primat der Moral* Kritik gebührt, stellt ihre Untersuchung als interferente Handlungsmotive einen produktiven Ansatz dar. Dennoch überwiegt die empirische Untersuchung *normativer Handlungsorientierungen*, während *Interessen erst im Handeln* selbst zum Tragen kommen.

Defizitär erscheint eine *Differenz der Kategorien und ihre Hierarchisierung*: Streng anerkennungstheoretisch werden Interessenorientierung und Anerkennungsstreben unterschiedlichen Sphären zugeordnet, nämlich als Handlungsorientierungen gefasst, die entweder zu Verteilungs- oder Anerkennungskonflikten führen. Eine Hierarchisierung ist nicht unbedingt inhärent, aber die Fassung von Gesellschaft als „Anerkennungsordnung“ (Honneth 1994: 340) verdeutlicht, dass ein subjektives Anerkennungsstreben als konstitutiv auch für Interessenkonflikte erachtet wird (Fraser & Honneth 2003). Stellenweise wird in der aktuellen Forschungspraxis eine anerkennungstheoretische Lesart praktiziert, welche Interessen vollends unter normative Ansprüche subsumiert. Ein Lohninteresse wird zum *materiellen Anerkennungsstreben* (etwa Wimbauer et al. 2010). Dieser *Vorrangigkeit der Moral* widerspricht Haipeter (2021: 281) insofern, als Werte moralische Konflikte ohne unmittelbaren Eigennutz zwar begründen können, aber nicht wie Interessen, „denen Partikularität und damit auch Auseinandersetzungen [...] um knappe Ressourcen zur Steigerung der Handlungsfähigkeit inhärent sind.“ (Haipeter 2021: 268). Damit erhalten Interessen Objektivität in einer Gesellschaft von Interessengegensätzen.

Ansatzweise überwunden wird diese Dichotomie, wenn *Interessen und Normen als interferente Handlungsdimensionen* untersucht werden. Im Zentrum steht hierbei, dass materielles Interesse und Gerechtigkeitsansprüche gegenläufige Bewertungen sein können (Schmidt et al. 2011: 81;

⁴ Haipeter (2021) hat jüngst eine Monographie vorgelegt, welche ausführlich die Wissenschaftsgeschichte des Konzepts Interesse bei soziologischen Klassikern darlegt, welche zum Teil auch Interferenzen zu moralischen Orientierungen behandeln. Dieser Artikel fokussiert jedoch die aktuelle Forschungspraxis im Kontext der wiederauflebenden Arbeiter:innenbewusstseinsforschung.

auch Kuhlmann & Schmidt 2011). Für Voswinkel sind Anerkennung – welche hier als normativer Anspruch verstanden werden kann – und Interesse Komplementärkategorien: „Actors pursue an interest, and in doing so they seek recognition.“ (Voswinkel 2012: 21). Er schlägt vor, sie als zwei Weisen der Selbstbeschreibung und -erfahrung zu betrachten; sie bilden demnach zwei unterschiedliche *Skripte*, mit denen jeweils eine Situation gedeutet werden kann, auf Basis derer dann Handlungen angeleitet werden. Haipeter (2021: 269–289) regt mit dem Konzept der *Interessierung* an, die subjektive Reflexion differenter Handlungsmotive in ihrer Wechselwirkung prozesshaft zu beleuchten.

Normverletzungen als Mobilisierungsmomente zu fokussieren, stellt eine produktive Erweiterung dar, betrachtet aber Interessen nur in ihrer Handlungsdimension. Die Untersuchung „Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit“ (Kratzer et al. 2015), auf dessen empirischer Basis einige weitere Beiträge publiziert wurden (etwa Menz 2017; Tullius & Wolf 2015) werfen Sozialnormen als Konstitutionsbedingungen des Bewusstseins auf mit Bezug auf die Soziologie der Kritik (Boltanski & Thévenot 2007). Beschäftigte beziehen demnach die Legitimität ihrer an den Betrieb adressierten Ansprüche aus generalisierten gesellschaftlichen Normen und zeigen sogar unabhängig von ihrer individuellen Betroffenheit Protestbereitschaft (Heil & Kuhlmann 2016: 525; Menz & Nies 2016: 534). Internalisierte Normen haben hier also den Stellenwert von Bewusstseinsinhalten, die *Interessenhandeln initiieren* können – ihre Wirkweise steht im Forschungsfokus. Eine Auseinandersetzung mit der Wirkweise von Interessen auf Normen findet kaum statt. Auch wenn in der Mobilisierungstheorie stärker die Entstehung von *kollektiver Interessenartikulation* fokussiert ist, werden hier normative Ansprüche und Interessen ähnlich ins Verhältnis gesetzt: “worker collectivism is an effective and situationally specific response to injustice” (Herv. d. V., Kelly 1998: 1). Allerdings erscheint hierbei Ungerechtigkeit als objektiv, während es an den Beschäftigten ist, die Normverletzung auch als solche zu erleben („employer-generated injustice“, Kelly 2018). Andere Vertreter:innen betonen die notwendige *kognitive Delegitimierung* des Status quo und ein Gefühl der *Berechtigung ihrer Ansprüche* (etwa McAdam 1988). Normen sind hier sozialkonstruierte Bewusstseinsinhalte. Dabei explizieren sie aber ein *Set von möglichen Beschäftigteninteressen*, welche das Lohnarbeitsverhältnis oder schlichter die Erwerbsarbeit bedingt („job security, higher wages, training, equal opportunity, career progression“, Kelly 1998: 4; auch schon Offe & Wiesensthal 1980). Welche dieser Interessen als solche erfahren und kollektiv artikuliert werden, hängt an sogenannten *injustice or illegitimacy frames* (Snow & Benford 1992). Ähnlich – aber am Individuum ausgerichtet – ist in der Hinsicht auch das Konzept der *Interessenidentität*, in dem Interessen stets im sozialen Prozess reproduziert und in Einklang gebracht werden müssen mit einem Inventar an normativen Überzeugungen (Boes & Trinks 2006: 53; auch bei Voswinkel 2012).

Die obigen Ausführungen machen deutlich, dass Kritik demnach insbesondere einer Anerkennungstheoretischen Hierarchisierung gilt, wenn voreilig *Interessen als Anerkennungsanliegen* interpretiert und Werten untergeordnet werden oder die Kategorien als Handlungsdimensionen separater Sphären konzipiert sind. Interessanter erscheint eine Betrachtung, die Interesse und Moral zwar als differente Orientierungen begreift, aber ihre *Interferenzen als Handlungsskripte oder Bewusstseinsinhalte* beleuchtet. *Wie* Individuen das tun, ist weniger Gegenstand empirischer Untersuchungen. Aktuelle legitimitäts- und handlungstheoretische Ansätze stellen aber eine pro-

duktive Erweiterung dar. Denn sie nehmen in Hinsicht auf das Interessenhandeln von abhängig Beschäftigten in den Blick, mit welchen normativen Bezügen die subjektiven Ansprüche praktisch eingebracht werden, berücksichtigen also *Normativität als relevante Bewusstseinsdimension*. Allerdings gehen mit der zielführenden Vermeidung ableitungstheoretischer Übertragungen von ‚objektiven‘ Interessen ins Denken (vgl. Kap. 2.1) auch Fallstricke einher. Eine Auseinandersetzung mit Interessen als Handlungsorientierung und ihrer Wirkweise auf Normen unterbleibt weitgehend – *Interessen sind damit auf die Handlungsebene verbannt*.

Der Beitrag schlägt hingegen vor, empirisch offen die Verwobenheit normativer Ansprüche mit Interessen von Lohnabhängigen zu berücksichtigen – nicht nur als Handlungsdimension, sondern schon im Moment der gedanklichen Veräußerung der Subjekte.

3 Was sind normative Ansprüche, was sind Interessen?

Während aktuell in der Arbeitssoziologie *normative Ansprüche* recht einheitlich verwendet werden, bleibt der *Interessenbegriff* meist im Verborgenen. Arbeitsdefinitionen sollen im Folgenden helfen, die Uneindeutigkeit bei der Interpretation der empirischen Ergebnisse zu vermeiden.

Ein *normativer Anspruch* wird hier verstanden als die gedankliche oder praktische Einforderung an ein Gegenüber, ein als geteilt unterstelltes Prinzip zu realisieren; also die ideelle Bezugnahme auf eine (wahrgenommene) gesellschaftliche Moral, die dem Subjekt äußerlich ist. Leitend in der arbeitssoziologischen Gerechtigkeitsforschung ist die Annahme, dass sich Ansprüche insofern vom reinen Wollen unterscheiden, als sie sich auf bestehende gesellschaftliche Normen beziehen und somit von Beschäftigten als legitimes Anliegen verstanden werden (Hürtgen & Voswinkel 2016: 505). So ins Recht gesetzt, bergen normative Ansprüche Kritik- und Konfliktpotential. Denn wenn soziale und betriebliche Ordnungen in ihren Maximen – wie etwa in Bezug auf Leistungsmessung, Lohnfindung und Statuszuweisungen – nicht den Ansprüchen der Beschäftigten entsprechen, gilt ihnen die jeweilige Ordnung als ungerecht. Es kann dann von „Legitimationsproblemen“ gesprochen werden (Kratzer u. a. 2015). Gerechtigkeitsansprüche kommen daher als normative Koordinaten der *moralischen Ökonomie* der Beschäftigten im Betrieb in Frage (Menz 2009: 126). Normative Ansprüche sind also ein moralischer Maßstab der Kritik, insofern sie zwar in der gesellschaftlichen Wirklichkeit keine materielle Geltung besitzen, diese aber hegemonial beanspruchen (vgl. Fraser & Honneth 2003: 295). Moral umschließt dabei alle Handlungsnormen und Bewertungsmaßstäbe, die auf ethischen Prinzipien oder einer akzeptierten Sittlichkeit fußen. Zum moralischen Kanon gehört zentral auch ein gerechter Lohn, meist als Entsprechungsverhältnis zur eigenen Leistung gedacht. Schon hier zeigt sich: ein (artikulierte) Lohnanliegen ist nicht einfach identisch mit der subjektiven Veräußerung eines objektiven Lohninteresses.

Schwieriger verhält es sich mit dem *Konzept Interesse*. Einigkeit besteht weitestgehend darin, dass Interessen zentrale „Handlungsmotive“ (Haipeter 2021: 267) sind. Schon die Strukturbedingungen von Interessen wurden aber kontrovers diskutiert: Bei Marx bilden die Eigentumsverhältnisse die zentrale Quelle von Interessen. Sie weisen den Akteuren die sozialen Positionen in den Produktionsverhältnissen zu, mit denen ihre Interessen einhergehen – als wirkliche

Handlungsmotive verstanden (MEW 3: 144). Auch wenn die Inhalte der Interessen meist materiell bestimmt sind, geht es nicht nur um Lohn und Arbeitskraftschonung, sondern auch um eine Überwindung entfremdeter Arbeit, in der sich auch Elemente einer Subjektperspektive finden. In der postmarxistischen Debatte wurde für eine Dekonstruktion der Interessen als objektive Größe plädiert. Doch eine Berücksichtigung der Arbeitskraftperspektive ist nicht gleichbedeutend mit einer deterministischen Widerspiegelungsthese. Denn strukturbedingte Interessen können so vielfältig und auch widersprüchlich sein, dass sie eines sozialen Konstruktionsprozesses bedürfen, um als eigene definiert und artikuliert zu werden (Kudera et al. 1979: 16; Kelly 1998: 4). Das stellen industriesoziologische Ansätze heraus, wenn sie auf die Verständigungsprozesse durch Interessenverbände verweisen (Offe & Wiesenthal 1980). Weniger strukturbestimmt werden sie als zielorientierte Handlungsskripte mit einem (zumindest temporär) reflexiven Charakter gerahmt. Tendenziell konstruktivistisch argumentiert Voswinkel, wenn er diese Reflexivität nur im Subjekt gründet und als „long-term reasonability of a need or impulse“ und als „objectifying view on the social situation or the situational context of action.“ (Voswinkel 2012: 28) umschreibt. Indessen bezieht Haipeter dieses subjektive Überdenken „auf den Erhalt und die Verbesserung der eigenen Handlungsfähigkeit auch auf Kosten anderer durch Verfügung über geeignete knappe Mittel“ (Haipeter 2021: 268). Daran knüpft der Beitrag an, betont aber die gesellschaftlichen Bedingungen einer Klassen- und Konkurrenzgesellschaft, unter denen Handlungsfähigkeit erzielt werden kann. Diese Strukturbedingtheit schlägt sich aber nicht unmittelbar im Bewusstsein der Subjekte nieder.

Interessen sind demnach ein Verhältnis zwischen dem subjektiven Willen und seiner materiellen Umgebung; sie sind eine notwendige Orientierung unter gegebenen Bedingungen die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen. Widersprüchliche Bedürfnisse der Lohnabhängigen unter anderem nach Arbeit, Arbeitskraftschonung und Lohn sind damit durch gesellschaftliche Strukturen vermittelte Interessen, die subjektiv ausgehandelt, als eigene erst angeeignet und mit anderen Willensäußerungen in Einklang gebracht werden.

Im Folgenden wird am Beispiel von Sekretärinnen plausibilisiert, inwiefern die Berücksichtigung beider Analysekatoren im Studium des Arbeiter:innenbewusstseins produktiv ist und welche subjektiven Relationierungen von Lohninteresse und Gerechtigkeitsanspruch vollzogen werden. Daraus wird mit Blick auf Lohnforderungen ein Verhältnis von Moral und Interesse im subjektiven Bewusstsein entwickelt.

4 Empirische Schlaglichter: „die höchste Form der Wertschätzung geht auf meinem Konto ein“

Als weiblichen Angestellten in der Assistenzarbeit wird Sekretärinnen Unsichtbarkeit und mangelnde Anerkennung attestiert – wie es auch in anderen vornehmlich von Frauen ausgeübten Care-Berufen der Fall ist (Décieux 2017; Grabe et al. 2012; Kutlu 2015; Voswinkel 2000). Sekretärinnen gelten als unterbezahlt, auch und gerade im tarifgebundenen öffentlichen Dienst (Banscherus et al. 2017, Postels & Öz 2012). Ihnen sind in der Entgeltordnung nur allgemeine Tätigkeitsmerkmale zugeordnet, die oftmals nicht auf die (professionalisierte) Arbeitspraxis

übertragbar sind. Zunehmend entfachen sich Arbeitskonflikte um leistungsgerechte Entlohnung, weil sie entweder individuell oder kollektiv ihrer Unzufriedenheit Luft machen und Anträge auf tarifgerechte Eingruppierung einreichen – insbesondere an Universitäten (Westerheide 2021).

Welche Orientierungen sie zum Einspruch bewegen, welche Anspruchstitel sie aus ihrer Arbeit ziehen und wie sie den Arbeitskonflikt bewerten, ist Gegenstand einer qualitativen Studie, die sich der Arbeit und dem Entgelt von Sekretärinnen vornehmlich aus Subjektperspektive genähert hat.⁵ Ziel des Forschungsprojektes war es, meritokratische Ansprüche zwischen Normativität und Interesse zu eruieren und ihre Rolle im Arbeitskonflikt zu bestimmen. Gerade die Lohnforderung ist dabei ins Blickfeld geraten, als besonders hier Interesse und Moral zu einem hierarchischen Verhältnis verwoben werden und stets gemeinsam vorkamen.⁶

Eine Unzufriedenheit mit dem Lohn und der Entgeltgruppe ist ohne Ausnahme feststellbar. Einen Mangel an Anerkennung machen viele Sekretärinnen hingegen nicht durchweg aus: In der jeweiligen Arbeitsorganisation fühlen sich viele übersehen, mit den Vorgesetzten pflegen die meisten Befragten ein gutes Verhältnis und erleben Wertschätzung durch Dankesworte oder Hilfsgesuche. Dass die Begriffe *Lohn* und *Bezahlung* in der Gruppe der untersuchten Sekretärinnen tatsächlich rhetorisch auch als ideelle Anerkennungsformen gemünzt werden, legt nahe, dass *Wertschätzung auch als Leistungsäquivalent gedacht* wird. Vielmehr wird hiermit aber die Währung eingeführt, die in subjektiver Relevanzsetzung zentral ist: *Entgelt* ist für die Sekretärinnen das wichtigste Maß der erwarteten Gegenleistung, während Anerkennung durch Dankesworte der Vorgesetzten und durch erhöhte Sichtbarkeit als Berufsgruppe nicht als hinreichende erlebt wird („war schon schön so, dass er sich dann mal bedankt hat, aber mir wär ja lieber gewesen, wenn er mir die ganzen Jahre über mehr gezahlt hätte, ne“ (Sekretärin im DGB, kurz vor der Rente). Dieser Lohnanspruch legitimiert sich über ihre Leistung bzw. ihr Leistungsverständnis, das sich von tariflichen Tätigkeitsmerkmalen deutlich abhebt („Gewährleistungsstolz“, Westerheide 2021: 247–252). Professionalität und Selbstständigkeit gehören nicht nur zu diesem Selbstverständnis, sondern prägen auch den Tätigkeitswandel und werden Gegenstand von Lohnforderungen. Denn bemerkenswerterweise werden arbeitsinhaltliche Ansprüche, wie etwa nach Abwechslungsreichtum und Herausforderung, nicht an Vorgesetzte und Arbeitgeber adressiert, sondern teils selbstverantwortlich umgesetzt – etwa durch die Übernahme extraregulärer Aufgaben weit oberhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus (ebd.: 226–230). Auf jene Leistungen wird in den Arbeitskonflikten hingewiesen um eine höhere Entgeltgruppe zu rechtfertigen.

Um was es den Sekretärinnen letztlich bei der Lohnforderung nach Höhergruppierung geht und inwieweit sie auch mit der subjektinduzierten Professionalisierung strategisch im Sinne eines

⁵ Die Untersuchung basiert auf 36 leitfadengestützten Interviews mit Sekretärinnen im öffentlichen Dienst in Deutschland, Expertinneninterviews und teilnehmender Beobachtung von Vernetzungstreffen und Arbeitsplatzinterviews und ist gerade als Dissertationsschrift im Campus Verlag unter dem Titel „Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen“ erschienen (Westerheide 2021).

⁶ Betriebliche Auseinandersetzungen um Arbeitszeiten waren in dem Sample hingegen stärker von Rationalitätsansprüchen gekennzeichnet: wie etwa der als belastend und unpraktisch empfundene Spagat zwischen den Zeitkontingenten mehrerer Dienstvorgesetzter oder die Einforderungen von Zeiten mit geschlossenen Türen, welche konzentriertes Arbeiten ermöglichen würde. Eine Freiheit von moralischen Prinzipien soll damit keinesfalls suggeriert werden, subjektive Relevanzsetzungen und Unvereinbarkeiten ihrer Ansprüche standen aber nicht im Vordergrund.

Lohninteresses handeln, fällt indessen unterschiedlich aus und wird nun anhand von drei empirischen Schlaglichtern dargelegt, die Ausschnitte von Fällen sind, in denen jeweils Arbeitspraxis, subjektive Orientierungen und der Arbeitskonflikt um Entgelt untersucht wurden.

*Inge Dittmaier*⁷, Dekanatssekretärin auf der TV-L Entgeltgruppe 8, scheidet mit dem Antrag auf Höhergruppierung, welche sie auf Basis ihres distinktiven Leistungsverständnisses im Abgleich mit den Leistungskriterien des Tarifvertrags als unbedingt geboten sieht. Erst nach erneutem Versuch mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten werden ihr Leistungszulagen in der Höhe der geforderten Entgeltgruppe bewilligt. Sie akzeptiert vorläufig diese Einzelfalllösung, bleibt aber mit der Empörung über die wahrgenommene Leistungsungerechtigkeit zurück und will es nun auf dem Klageweg versuchen. Denn erst mit der Erhöhung der Entgeltgruppe wäre ihr bestätigt worden, zu großen Teilen eine selbstständige und verantwortungsvolle Tätigkeit auszuführen (jene tariflichen Leistungskriterien sind ausschlaggebend im Wechsel von E8 auf E9). In der Bewertung des Arbeitskonflikts und ihrem folgenden Interessenhandeln wird ersichtlich, dass ihr Lohnanliegen nicht als rein materielles Interesse gedeutet werden kann. Dass sich explizit in der *Entgeltgruppe* ihre herausragende Leistung spiegeln soll, die sie von ‚einfachen‘ Sekretärinnen abhebt, zeigt, dass es ihr nicht an erster Stelle um den Lohn als rein quantitative Größe gelegen ist. Das normative Leistungsprinzip, was auf individueller Leistungszuschreibung und Lohnhierarchie basiert, ist für sie im Lohn schon eingeschrieben und wird durch die tariflichen Kategorisierungen normiert und internalisiert.

Im Fall von *Maria Greschowiak*, Sekretärin eines Prüfungsamts, die nach langjähriger Tätigkeit und mehreren Vorgesetzten nun ebenfalls einen Antrag auf tarifgerechte Eingruppierung auf E9 beantragt hat, expliziert sich die reflexive Hierarchisierung der materiellen und ideellen meritokratischen Ansprüche umgedreht: „ich sach' immer, die höchste Form der Wertschätzung geht auf meinem Konto ein.“ Aus ihrer Sicht muss die Anerkennung *den Betrieb etwas kosten* und *den betroffenen Sekretärinnen etwas nützen*. Sie ironisiert damit ideelle Anerkennungsformen. Im Gespräch zeigt sich, dass sie nicht mehr bereit ist, „abgespeist“ zu werden und dass im Zweifel auch nur das Geld zähle, auch wenn man das ja nicht so sagen dürfe. Aber die (erfolgreiche) Höhergruppierung würde ja eh nur ungern rausgerückt. Sie differenziert dabei die Adressaten: ihr Vorgesetzter hat sie – wie bei der Mehrheit der untersuchten Fälle – bei der Antragstellung unterstützt, Probleme hat die Personalabteilung bereitet. Trotz der erfolgreichen Höhergruppierung ist sie über den Charakter des Bewertungsverfahrens enttäuscht. Eine zentrale Schlussfolgerung ist in diesem Fallbeispiel ersichtlich: Es entkräftet die Lesart, dass Lohn von den Beschäftigten stets als Anerkennungsform begriffen wird. Im Zuge langjähriger Tätigkeit und nach dem erlebten Arbeitskonflikt dominiert ihr Materialismus. Jener scheint allerdings legitimierungsbedürftig. Frau Greschowiak rechtfertigt ihre Orientierung aber wiederum mit verletzten moralischen Prinzipien: der Arbeitgeber handelt eben auch kalkulierend (wie Du mir so ich Dir – Gleichheitsprinzip) und behandelt sie nicht ihrer langjährigen Treue angemessen (Würdeprinzip).

Die Bereitschaft von *Linda Seibicke*, Bereichssekretärin auf E6, tarifliche Leistungskriterien über ihr Leistungsverständnis zu stellen, deutet vielmehr auf eine Subsumierung der normativen Orientierung unter das verfolgte Lohninteresse. Im Arbeitskonflikt um Entgelterhöhung

⁷ Die Namen sind Pseudonyme.

wendet die Sekretärin *tarifliche Leistungskriterien strategisch auf ihre Arbeit an* mit dem Ziel, die gewünschte Entgeltgruppe zu erreichen. Damit handelt sie nicht etwa ohne moralischen Kompass. Aber anders als Frau Dittmaier sind für sie nicht (nur) die tariflichen Kategorien maßgeblich für ihr Leistungsverständnis.⁸ Sie nimmt *Abstand vom normativen Anspruch*, dass ihr Leistungsverständnis maßgeblich für die Entsprechung im Lohn sein sollte und lernt mithilfe einer Personalrätin im Bewertungsverfahren, die tariflichen Kriterien auf ihre Arbeitspraxis zu übertragen. Sie denkt und handelt an der Stelle also *instrumentell gemäß ihres Lohninteresses*. Dennoch argumentiert sie im Prinzip für Leistungsgerechtigkeit – vom gesellschaftlichen Ideal nimmt sie keinen Abstand. Mit dem Kniff, dass es aber im öffentlichen Dienst eh keine Gerechtigkeit gebe, reduziert sich der normative Anspruch mit dem sie einst in den Arbeitskonflikt startete auf eine Legitimierung ihres strategisch verfolgten Lohninteresses. Ähnlich bewertet sie den Erfolg des universitären Sekretariatsnetzwerks, in dem sie Mitglied ist. Während die Sichtbarkeit in der Organisation dadurch erhöht sei, und sie mittlerweile auch vom Rektorat regelmäßig eingeladen werden, werde das „Schmuddelthema Eingruppierung“ nicht mehr angepackt um diesen Status nicht zu riskieren. In der Folge wendet sie sich von dieser informellen Interessenvertretung auf Universitätsebene ab.⁹

Die Legitimität von Leistungsbewertung, Lohnhöhe und tariflicher Entgeltdifferenzierung scheint insgesamt im Wesentlichen dann gegeben zu sein, solange die Betroffenen die organisationalen Verfahren und den Tarifvertrag als nützliche Mittel in der Verfolgung ihres Lohnanliegens erleben. Das eröffnet eine Interessenperspektive auf die Ideologie des Leistungsprinzips, in der die normative Allgemeingültigkeit des Prinzips gegen den individuellen Nutzen abgewogen wird, das aus ihm gezogen werden kann.

Schon aus der Anschauung dieser Fallbeispiele ergibt sich demnach die Notwendigkeit Lohnforderungen nicht schon *a priori* einseitig als materiell verkleidetes Anerkennungsstreben oder simpel als materielles Interesse zu deuten, sondern ihre subjektive Relationierung zu ergründen. In ausnahmslos allen untersuchten Fällen sind beide Orientierungsschemata in der Forderung nach einer höheren Entgeltgruppe enthalten; Interesse und normativer Anspruch werden indessen unterschiedlich hierarchisiert, verknüpft und eingesetzt. Ob ein Lohninteresse vorrangiges Motiv ist oder der Anspruch nach Leistungsgerechtigkeit als Anerkennung der Leistung fungiert, wird erst im Arbeitskonflikt ersichtlich. Hier deuten die Subjekte Verlauf und Ergebnis im Abgleich mit ihrem wesentlichen Anliegen. Frau Dittmaiers normativer Anspruch nach Leistungsgerechtigkeit informiert ihr Lohninteresse insofern, als sie in dem Maßstab der Entgeltgruppe die durch Gewerkschaft und Arbeitsorganisation legitimierte und institutionalisierte Anerkennungsdimension erblickt. Frau Siebecke ordnet ihren normativen Anspruch nach einem meritokratischen Entsprechungsverhältnis der strategischen Verfolgung des Lohninteresses unter, ohne das moralische Prinzip aufzugeben. Zudem zeigt sie einen reflexiven Bezug auf die gesellschaftliche Norm zum Materialismus und lehnt ab, sich dem zu beugen, dass sich das interessenpolitische Einbringen einer Entgeltgruppe nicht gehört, und

⁸ Sie betont etwa ihre Bereitschaft zu Überstunden, die Belastungen durch „langweilige“ Routinetätigkeiten und ihr Koordinations- und Rechenalent. Nur letzteres kann auf die tariflichen Leistungskriterien gemünzt werden, aufwandsbezogene und personenbezogene Kriterien kommen in der Bewertung des Arbeitsplatzes nicht vor.

⁹ Zum Charakter der Sekretariatsnetzwerke: Westerheide 2020.

den Status als Sekretariatsnetzwerk gefährdet. Frau Greschowiak lehnt im Zuge ihrer Enttäuschung hingegen ein Anerkennungsstreben ab, weil sie diese Orientierung als schädlich zur Verfolgung ihres Lohninteresses bewertet. Die Ironisierung deutet auf eine Reflexion nicht nur der eigenen Interessen, sondern auch der gängigen Moral. Diese Abkehr steht für sie aber unter einem Legitimierungsdruck,¹⁰ so dass sie andere Normverletzungen ins Feld führt. Genau genommen legitimiert die Verletzung seitens des Arbeitgebers eines von ihr geteilten normativen Anspruchs nach gleichem und respektvollem Umgang (Würdeprinzip, vgl. Kratzer et al. 2015) ihre materialistische Haltung.

5 Fazit: materialistische Moral

Der Beitrag hat das Lohnanliegen der Beschäftigten auch unter normativen Gesichtspunkten beleuchtet, hält aber am Interesse als eine unverzichtbare analytische Dimension bei der Untersuchung subjektiver Orientierungen in Arbeitskonflikten fest. Meritokratische Moral und Lohninteresse im Bewusstsein der weiblichen Angestellten sind in der empirischen Studie zur Leistungsgerechtigkeit in der Sekretariatsarbeit nicht trennbar (wenn auch analytisch differenzierbar) – stets äußern sich beide Motive in der artikulierten Lohnforderung, werden miteinander abgewogen, ins Verhältnis gesetzt und jeweils auf die andere Dimension hin reflektiert. Damit scheinen Perspektiven zu einseitig, die Interessen nur *als* normative Ansprüche fassen (vgl. Kap. 2.2), oder die Moral auf ihre Legitimierungsfunktion von Interessen reduzieren (vgl. Kap. 2.1.) Schon allein die Tatsache, dass Lohn stets der wichtigste Maßstab der normativen Ansprüche darstellt,¹¹ spricht dafür, dass ein Lohninteresse nicht einfach eins von vielen Ansprüchen und Handlungsmotiven darstellt, sondern eine Orientierung zur Bedürfnisbefriedigung unter kapitalistischen Vorzeichen. Damit fällt die subjektive Deutung dieses Weltverhältnis aber nicht ineins mit dieser strukturbedingten Notwendigkeit eines Lohninteresses und wird auch von moralischen Prinzipien und gesellschaftlichen Normen angeleitet. Somit bedeutet die festgestellte Vorrangigkeit von Entgelt als erwartete Gegenleistung keineswegs, dass sie in der Lohnforderung handlungsleitend und bestimmend sein muss, sondern stellt eine subjektive Abwägung dar.

Der Wesenskern der subjektiven Relationierung beider Bewusstseinsinhalte wird als *materialistischer Moralismus* gefasst – damit soll die reflexive Verwobenheit beider möglicher Handlungsmotive betont sein. Aus widerstreitenden gesellschaftlichen Anforderungen als *moralisch integre* und *materiell bedürftige* Personen erwächst eine subjektive Reflexion auf beide Kategorien als Orientierungsschemata und Willensverhältnis. Mit Interesse beziehen sich die Subjekte zur Bedürfnisbefriedigung notwendigerweise auf die gesellschaftlichen Verhältnisse, Ansprüche leiten sie aus gängigen Moralvorstellungen ab. Weil nun aber zusätzlich materialistisch-eingestellt-sein moralisch missbilligt wird (wie etwa im Beispiel von Frau Greschowiak ersichtlich),

¹⁰ Legitimierung als Verkleidung des Lohninteresses, wie es die klassische Arbeiterbewusstseinsforschung verstehen würde, (und auch andere Relationierungen) sind damit nicht ausgeschlossen – im Fall der Sekretärinnen kann das Ideal geschlechtergerechten Lohns als eine solche Rechtfertigung gelten. Denn dieser Anspruch kommt meist in den subjektiven Relevanzsetzungen nicht vor, sondern erst argumentativ in den Arbeitskonflikten zum Tragen.

¹¹ Ähnliches gilt für den normativen Bezugspunkt Leistungsgerechtigkeit, der stabil bleibt, auch wenn sich Leistungsanforderungen und Lohnfindungsmechanismen verändern (Tullius & Wolf 2015: 496f.).

auch wenn eine Interessenverfolgung notwendig ist (Creydt 2015: 9), deuten die Subjekte auch ihren Materialismus moralisch. Gerade im Feld von Lohn und Leistung begegnet den Subjekten dieser widersprüchliche moralische Kanon. Das erklärt den scheinbaren Vorrang von Lohninteresse als Handlungsmotiv, und von Moral als Deutungsmuster. Die Generalisierbarkeit der in dieser Form relationalisierten moralischen Ansprüche und materiellen Interessen über die Lohnforderungen hinaus, sei es in Bezug auf Arbeitsbedingungen oder Arbeitsinhalte, hängt davon ab, ob gesellschaftlich widerstreitende moralische Anforderungen und materielle Notwendigkeiten vorliegen, die auch bei anderen Ansprüchen eine subjektive Reflexion von Moralismus und Materialismus plausibel machen. Ähnlich gelagert könnten etwa die subjektiven Vermittlungen zwischen Eigennutz und Teamgeist sein – (anti-)moralische Prinzipien, die etwa beim betrieblichen Aushandlung von Schichtplänen eine Rolle spielen und das Interesse an einer Schonung bzw. nachhaltigen Vernutzung der Arbeitskraft berühren.

Als fruchtbar erweist sich also erneut der Ansatz, subjektive Ansprüche in ihrer Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Sozialnormen zu untersuchen, aus denen Beschäftigte Legitimität ziehen (vgl. Kap. 2.2.). Allerdings wird hierin stellenweise das „Rohmaterial“ (Hall 1984: 32) des Denkens, nämlich die existentielle Abhängigkeit von Erwerbsarbeit und ihrem Lohn und die konkrete Lebens- und Arbeitserfahrung vernachlässigt (wie etwa die tarifliche Rahmung). Denn die daraus erwachsenden Interessen nach Lohn und Arbeitskraftschonung konstituieren die subjektiven Deutungen mit (Arbeitskraftperspektive) und tragen folglich zur Erklärung der konstanten Ansprüche etwa nach gerechtem Lohn bei, die ehemals als Instrumentalismus beschrieben wurden. Während gesellschaftliche Moralvorstellungen also dem Subjekt vorgelagert sind und Quelle normativer Ansprüche sein können, sind Interessen schon die Vermittlung gesellschaftlicher Strukturen, der subjektiven Position in ihnen und der willentliche subjektive Bezug auf jene Voraussetzungen – insofern sind die geäußerten und verfolgten Interessen in Auseinandersetzung mit dem subjektiven normativen Referenzrahmen entstanden und ergeben sich nicht unmittelbar aus ihrer Strukturbedingtheit.

Geboten scheint also forschungsprogrammatisch nicht nur die durchgängige Beibehaltung beider Kategorien, sondern ein systematisches Studium ihrer inneren Bezüge im Bewusstsein des „gefesselten Subjekts“ (Knapp 1981: 24). Es kann zwar letztlich nur empirisch ermittelt werden, welche Verhältnissetzungen die Subjekte gedanklich vornehmen und welche dem Handeln der Subjekte zugrunde liegen. Doch auch wenn die Ausformungen in beide Richtungen von Legitimierung über Unterordnung bis hin zur Harmonisierung von Interessen und Moral reichen, ist ihnen die reflexive Bezugnahme gemeinsam. Der notwendige Materialismus wird nicht nur in Form von moralischen Ansprüchen geäußert oder mit ihnen verschleiert, und hinter einem Lohnanliegen steht nicht immer der Wunsch nach Anerkennung. Materialismus ist selbst schon eine (Anti-)Moral, die in ihrer Widersprüchlichkeit die Motive der Subjekte mitkonstituiert.

Literatur

- Armstrong, P. J.; Goodman, J. F. B.; Hyman, J. D. (1981): *Ideology and Shop-floor Industrial Relations*. London: Croom Helm.
- Banscherus, U.; Baumgärtner, A.; Böhm, U.; Golubchykova, O.; Schmitt, S.; Wolter, A. (2017): *Wandel der Arbeit an wissenschaftsunterstützten Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Study (362)*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A.; Schmidt, B. (1985): *Eines ist zuwenig – beides ist zuviel: Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik (2. Aufl.)*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Boes, A.; Trinks, K. (2006): „Theoretisch bin ich frei!“ *Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung (67)*. Bielefeld: transcript.
- Boltanski, L.; Thévenot, L. (2007): *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Brock, D. (1988): *Vom traditionellen Arbeiterbewußtsein zum individualisierten Handlungsbewußtsein. Über Wandlungstendenzen im gesellschaftlichen Bewußtsein der Arbeiterschaft seit der Industrialisierung. Soziale Welt 39 (4): 413–434*.
- Creydt, M. (2015): *Der bürgerliche Materialismus und seine Gegenspieler. Interessenpolitik, Autonomie und linke Denkfallen*. Hamburg: VSA Verlag.
- Décieux, F. (2017): *Ökonomisierung und Ansprüche als Triebkräfte von Sorge-Kämpfen*. In: I. Artus; P. Birke; W. Menz; S. Kerber-Clasen (Hg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA, 238–254.
- Dörre, K. (2013): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen: soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA Verlag.
- Eckart, C.; Jaerisch, U.; Kramer, H. (1979): *Frauenarbeit in Familie und Fabrik: eine Untersuchung von Bedingungen und Barrieren der Interessenwahrnehmung von Industriebeschäftigten*. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag
- Fraser, N.; Honneth, A. (2003): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Berlin: Suhrkamp.
- Galliker, M. (1980): *Arbeit und Bewußtsein – Eine dialektische Analyse von Gesprächen mit Arbeitern, Angestellten, Beamten und selbständig Erwerbenden*. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Goldthorpe, J. H. (1970/71): *Der wohlhabende Arbeiter in England (mehrbändig)*. München: Goldmann.
- Grabe, L.; Pfeuffer, A.; Vogel, B. (2012): „Ein wenig erforschter Kontinent“? *Perspektiven einer Soziologie öffentlicher Dienstleistungen. AIS-Studien 5 (2): 35–53*.
- Hack, L. (1977): *Subjektivität im Alltagsleben: zur Konstitution sozialer Relevanzstrukturen*. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Haipeter, T. (2021): *Interessen und Interessierung. Das Interessenkonzept in der Sozialtheorie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hall, S. (1984): *Ideologie und Ökonomie – Marxismus ohne Gewähr. Projekt Ideologie-Theorie: Die Camera obscura der Ideologie (Sonderband)*. Berlin: Argument-Verlag, 97–121.
- Heil, B.; Kuhlmann, M. (2016): *„Die da oben, wir hier unten“ – Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriebeschäftigten. WSI-Mitteilungen 69 (7): 521–529*.
- Honneth, A. (2017): *Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie*. Berlin: Suhrkamp.

- Honneth, A. (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Berlin: Suhrkamp.
- Hürtgen, S. (2017): Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-)arbeit. Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft. In: B. Aulenbacher; M. Dammayr; K. Dörre; W. Menz; B. Riegraf; H. Wolf (Hg.): Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 210–227.
- Hürtgen, S.; Voswinkel, S. (2012): Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit. AIS-Studien 5 (2): 54–67.
- Kelly, J. E. (2018): Rethinking Industrial Relations revisited. *Economic and Industrial Democracy* 39 (4): 701–709.
- Kelly, J. E. (1998): Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism, and long waves. London: Routledge.
- Kern, H.; Schumann, M. (1977): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Knapp, G.-A. (1981): Industriearbeit und Instrumentalismus. Zur Geschichte eines Vor-Urteils. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Kohli, M.; Robert, G. (Hg.) (1984): Biographie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven. Stuttgart: Metzler.
- Kratzer, N.; Menz, W.; Tullius, K. & Wolf, H. (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Berlin: edition sigma.
- Kudera, W. (1984): Widerspruch als emanzipatorisches Perpetuum Mobile? Untersuchungen zum Verhältnis Arbeit-Bewußtsein. *Soziologische Revue* 1: 119–127.
- Kudera, W.; Mangold, W.; Ruff, K.; Schmidt, R.; Wentzke, T. (1979): Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt a. M.: EVA-Europäische Verlagsanstalt.
- Kuhlmann, M.; Schmidt, W. (2011): Materielle Interessen und soziale Anerkennung. Die ERA-Umsetzung aus Sicht der Beschäftigten und der Betriebsräte. In: Brandl, S.; Wagner, H. (Hg.): Ein »Meilenstein der Tarifpolitik« wird besichtigt. Berlin: edition sigma, 51–82.
- Kutlu, Y. (2015): Kampf um Anerkennung – Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik. *Zeitschrift für Marxistische Erneuerung* 103 (September): 126–140.
- McAdam, D. (1988): Micromobilization contexts and recruitment to activism. *International Social Movement Research* 1: 125–154.
- Melucci, A. (1995). The Process of Collective Identity. In: Johnston, H.; Klandermans, B. (Hg.): *Social Movements and Culture*. Minneapolis: University of Minnesota, 41–63.
- Menz, W. (2017): Das befremdliche Überleben der Leistungsgerechtigkeit. Zur Beharrlichkeit eines vielfach totgesagten normativen Prinzips. In: B. Aulenbacher; M. Dammayr; K. Dörre; W. Menz; B. Riegraf; H. Wolf (Hg.): Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 191–209.
- Menz, W. (2009): Die Legitimität des Marktregimes: Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Menz, W.; Nies, S. (2016): Gerechtigkeit und Rationalität – Motive interessenpolitischer Aktivierung. *WSI-Mitteilungen* 69 (7): 530–539.

- MEW – Marx-Engels-Werke (1958 [1845-1846]). Bd. 3. Berlin: Dietz Verlag.
- Minssen, H. (2006): *Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Offe, C.; Wiesenthal, H. (1980): Two logics of collective action. Theoretical notes on social class and organisational form. *Political Power and Social Theory* 1: 67–115.
- Popitz, H.; Bahrdt, H.-P.; Jüres, E. A.; Kesting, H. (1957): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*. Tübingen: Mohr.
- Postels, D.; Öz, F. (2012): Was verdienen Sekretärinnen/Sekretäre? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank (Projekt Lohnspiegel), 22.09.2020. URL: <https://www.lohnspiegel.de/sekretaeinnen-sekretaeere-13898.htm> (Zugriff: 22. September 2020).
- Schmidt, W.; Müller, A.; Trittel, N. (2011): Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst: Intentionen, Wirkungen und Akzeptanz. *Industrielle Beziehungen* 18 (1-2): 78–98.
- Schumann, M. (2016): Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited. *WSI-Mitteilungen* 69 (7): 555–558.
- Schumann, M.; Einemann, E.; Siebel-Rebell, C.; Wittmann, K. P. (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter – Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*. Frankfurt a. M.: EVA-Europäische Verlagsanstalt.
- Snow, D. A.; Benford, R. D. (1992): Master frames and cycles of protest. In: A.D. Morris; C.M. Mueller (Hg.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven, Conn: Yale University Press, 133–155.
- Thompson, E. P. (1971): The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century. *Past and Present* 50 (Februar): 76–136.
- Tullius, K.; Wolf, H. (2015): Gerechtigkeitsansprüche und Kritik in Arbeit und Betrieb. In: M. Dammayr; D. Gross; B. Rothmüller (Hg.): *Legitimität: Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung*. Bielefeld: transcript Verlag, 269–288.
- Voswinkel, S. (2012): Recognition and ‘interest’: A multidimensional concept in the sociology of work. In: *Distinktion: Skandinavian Journal of Social Theory*, 13 (1): 21–41.
- Voswinkel, S. (2000): Die Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung. In: U. Holtgrewe; S. Voswinkel; G. Wagner (Hg.): *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK, 39–61.
- Voß, G. G. (1984): *Bewußtsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriff*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Willems, U. (Hg.) (2003): *Interesse und Moral als Orientierungen politischen Handelns*. Baden-Baden: Nomos.
- Wimbauer, C.; Spura, A.; Gottwald, M.; Motakef, M.; Walther; K. (2010): Anerkennung (m), Anerkennung (w). Geschlechterungleichheit in Doppelkarriere-Paaren. *WZB-Mitteilungen* 129 (September): 28–30.
- Westerheide, J. E. (2021): Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen. Frankfurt a. M., New York: Campus Verlag.
- Westerheide, J. E. (2020): „Man war doch Einzelkämpfer hier“ – Kollektivierung der Arbeitskonflikte von Sekretärinnen in informellen Netzwerken? In: Artus; Bennewitz; Henninger; Holland & Kerber-Clasen (Hg.): *Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 286–303.