

Holger Lengfeld

Organisierte Ungleichheit

Wie Organisationen soziale Ungleichheit herstellen

kultur- und
sozialwissenschaften

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	7
Einleitung	9
I. Grundlagen organisierter Ungleichheit	15
1. Organisation	17
1.1 Was ist Organisation?.....	18
1.1.1 Probleme mit dem Organisationsbegriff	18
1.1.2 Organisation als rationales, natürliches und offenes System.....	21
1.2 Warum gibt es Organisationen?	25
1.2.1 Der Aufstieg der Organisationen	26
1.2.2 Max Webers Bürokratietheorie	29
1.2.3 Oliver E. Williamsons Transaktionskostentheorie.....	31
1.2.4 Charles Perrows Theorie der korporativen Kontrolle.....	35
1.2.5 Effektivität als Realität und als Mythos.....	37
1.3 Organisationsanalyse und ungleiche Lebenschancen.....	39
1.3.1 Der organisationszentrierte Weg.....	40
1.3.2 Der gesellschaftszentrierte Weg	41
1.4 Zusammenfassung des ersten Kapitels	44
1.5 Weiterführende Literatur.....	44
2. Ungleiche Lebenschancen	47
2.1 Soziale Ungleichheit	48
2.2 Individuelle Lebenschancen.....	51
2.3 Theorien und Modelle sozialer Ungleichheit	56
2.3.1 Klasse	57
2.3.2 Schicht.....	61
2.3.3 Kulturelle Muster sozialer Ungleichheit	63
2.4 Organisation als Leerstelle	66
2.5 Zusammenfassung des zweiten Kapitels	69
2.6 Weiterführende Literatur.....	70

3. Drei Verteilungssysteme in modernen Gesellschaften.....	71
3.1 Familie.....	72
3.1.1 Güter.....	72
3.1.2 Verteilungsprinzipien.....	73
3.1.3 Mechanismen sozialer Ungleichheit.....	74
3.2 Wohlfahrtsstaat.....	75
3.2.1 Güter.....	75
3.2.2 Verteilungsprinzipien.....	76
3.2.3 Mechanismen wohlfahrtsstaatlicher Umverteilung.....	78
3.3 Organisation.....	79
3.3.1 Güter.....	79
3.3.2 Verteilungsprinzipien.....	80
3.3.3 Ungleichheitsmechanismen.....	82
3.4 Interdependenzen	83
3.5 Zusammenfassung des dritten Kapitels	87
3.6 Weiterführende Literatur	88
4. Eine Systematik organisierter Ungleichheit.....	89
4.1 Produktion und Verhandlung.....	90
4.1.1 Produktionsorganisation.....	90
4.1.2 Verhandlungsorganisation	91
4.2 Güterarten	93
4.3 Organisationstypen.....	94
4.4 Zusammenfassung des vierten Kapitels	101
4.5 Weiterführende Literatur	101
II. Produktionsorganisation	103
5. Arbeitsorganisation	105
5.1 Organisationsgröße.....	107
5.1.1 Was ist „Größe“?	108
5.1.2 Größe zahlt sich aus	109
5.1.3 ... aber nicht für jeden!	114
5.2 Interner Arbeitsmarkt.....	118
5.2.1 Die Struktur des internen Arbeitsmarkts	119
5.2.2 Einkommenseffekte.....	123
5.3 Demografische Zusammensetzung	127
5.3.1 Die Bedeutung der Altersstruktur	127
5.3.2 Einkommenseffekte.....	131
5.3.3 Aufstiegsturniere.....	134
5.3.4 Geschlechterverteilung.....	136
5.4 Die Population der Organisationen.....	140
5.4.1 Ökologische Mechanismen des Populationswandels.....	142

5.4.2	Mobilitätseffekte	145
5.5	Zusammenfassung des fünften Kapitels	148
5.6	Weiterführende Literatur.....	149
6.	Bildungsorganisation	151
6.1	Schul- und Klassengröße	155
6.1.1	Schulgröße.....	156
6.1.2	Klassengröße.....	159
6.2	Die soziale Zusammensetzung der Schülerschaft.....	165
6.2.1	Coleman I: Sozioökonomischer Status und ethnische Herkunft .	165
6.2.2	Coleman II: „Busing“ und Re-Segregation	168
6.2.3	Befunde der PISA-Studien.....	171
6.3	Leistungsdifferenzierung innerhalb der Schule	176
6.3.1	Funktionsweise.....	178
6.3.2	Verteilungseffekte.....	179
6.4	Zusammenfassung des sechsten Kapitels	182
6.5	Weiterführende Literatur.....	184
III.	Verhandlungsorganisation	185
7.	Tariforganisation	187
7.1	Verteilungseffekte.....	190
7.1.1	Lohneffekte auf der Mikroebene	192
7.1.2	Verteilungseffekte auf der Makroebene	200
7.2	Der gewerkschaftliche Organisationsgrad.....	207
7.3	Der Deckungsgrad des Tarifvertragssystems.....	213
7.3.1	Struktur des Deckungsgrads.....	213
7.3.2	Verteilungseffekte.....	215
7.3.3	Determinanten des Deckungsgrads.....	218
7.4	Der Zentralisationsgrad des Tarifvertragssystems.....	220
7.4.1	Struktur des Zentralisationsgrads.....	221
7.4.2	Verteilungseffekte.....	223
7.4.3	Erklärungen	226
7.5	Zusammenfassung des siebten Kapitels.....	228
7.6	Weiterführende Literatur.....	229

8. Der Betriebsrat als Mitbestimmungsorganisation	231
8.1 Der Betriebsrat als Interessenvermittlung	232
8.2 Verteilungseffekte	234
8.3 Das Recht des Betriebsrats	237
8.3.1 Die Überwachung geltender Tarifverträge	237
8.3.2 Die Gestaltung der betrieblichen Entlohnungsgrundsätze.....	238
8.3.3 Festlegung von Akkord- und Prämiensätzen	240
8.3.4 Branche als Kontext.....	241
8.4 Zusammenfassung des achten Kapitels.....	241
8.5 Weiterführende Literatur	242
Schluss	245
9. Zusammenfassung	247
10. Was man aus der organisierten Ungleichheit lernen kann.....	255
Literaturverzeichnis	259

Danksagung

Bei der Abfassung dieses Studienbuchs habe ich von der Unterstützung einer Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen profitiert. Jürgen Gerhards (FU Berlin) und Franz Traxler (Universität Wien) haben mir während meines jeweiligen Engagements an ihren Lehrstühlen großzügigen Freiraum zur Abfassung des Buchs gewährt; Susanne von Below (Universität Frankfurt a.M.), Mike Fichter (FU Berlin), Alexandra Krause (Universität Jena) und Michael Windzio (KFN Hannover) haben einzelne Kapitel sachkundig-kritisch kommentiert; meine Kollegen am Lehrstuhl für Makrosoziologie der FU Berlin Jana Jughard, Denis Huschka, Jochen Roose und Mike Steffen Schäfer haben weite Teile des Manuskripts auf seine didaktische Tauglichkeit getestet und viele wichtige Verbesserungsvorschläge gegeben; Anne Kaelke (FU Berlin) hat das Manuskript zuverlässig durchredigiert; und Ingo Bode (Universität Essen-Duisburg), Andrea-Hilla Carl (FHW Berlin), Olaf Hübler (Universität Hannover), Claus Schnabel (Universität Erlangen-Nürnberg), Heike Solga (Universität Göttingen), Petra Stanat (MPI Berlin), Claudia Vogel (FU Berlin), Ute Volkmann (FernUniversität Hagen) sowie Ludger Wößmann (IFO München) haben viele wichtige Literaturhinweise gegeben. Ihnen allen möchte ich meinen herzlichen Dank aussprechen.

Nicht zuletzt danke ich meiner Frau und meinem Sohn für die grenzenlose Geduld, die sie mir gegenüber aufgebracht haben, weil ich einen Großteil unserer knapp bemessenen gemeinsamen Freizeit in die Abfassung dieses Buchs investiert habe.

Berlin, im Juli 2005

H.L.

Diese Seite bleibt aus technischen Gründen frei

Einleitung

Samstagabend in Berlin, Klassentreffen der ehemaligen „6a“ der Werner-Schneider-Grundschule. Nach 30 Jahren sehen sich Andrea und Sabine wieder. Damals galten beide Mädchen als unzertrennliche Freundinnen. Sie verbrachten die meiste Zeit des Tages miteinander, hatten gemeinsame Hobbies und waren sich auch in ihren durchschnittlichen Schulleistungen sehr ähnlich. Ihre Familien wohnten Haus an Haus im bürgerlichen Berlin-Steglitz, ihre Väter waren Büroangestellte, die Mütter Hausfrauen, beide Familien konnten sich gelegentliche Fernreisen und alle Jahre auch ein neues Mittelklasseauto leisten. Kurz nach Abschluss der Grundschule zog Sabines Familie jedoch in den Berliner Innenstadtbezirk Kreuzberg. Seitdem hatten sich die Freundinnen aus den Augen verloren.

Bei Spaghetti und Wein erzählten beide einander von ihrem unterschiedlichen Lebensweg, darunter auch von beruflichen Dingen. Andrea hatte, für ihre Verhältnisse, „Karriere“ gemacht. Nach der Realschule, die sie mit guten Noten absolvierte, begann sie eine Lehre als Industriekauffrau bei einem großen Berliner Hausgerätehersteller. Nach der Lehrzeit wurde sie übernommen und hat das Unternehmen seither nicht verlassen. Dort übernahm sie Schritt für Schritt verantwortungsvollere Aufgaben und verbesserte sich in Einkommen und beruflichem Ansehen. Heute leitet Andrea die Abteilung „Personalentwicklung“ in der Zentralverwaltung des Unternehmens. Ihr sind rund zehn Mitarbeiter unterstellt. Ihr Bruttogehalt ist mit jedem Aufstieg angewachsen und beläuft sich mittlerweile auf rund 3500 €.

Anders erging es Sabine. Zwar absolvierte auch sie die Realschule, allerdings nur mit befriedigenden Noten, und auch sie machte eine Lehre zur Industriekauffrau. Ihren ehemaligen Ausbildungsbetrieb, ein kleines Metallbauunternehmen, verließ sie ein Jahr nach Abschluss der Lehre, weil sie der Meinung war, dass die dortige Tätigkeit in der Buchhaltung sie unterfordere. Anschließend war Sabine 14 Jahre in der kleinen Berliner Niederlassung eines bundesweiten Versandhauses als Sachbearbeiterin tätig. Mit Wegfall der staatlichen Berlin-Subventionen verlagerte das Versandhaus Anfang der 1990er Jahre seine Berliner Niederlassung nach Thüringen. Sabine kündigte und begann nach einem halben Jahr Stellensuche eine Anstellung als Verkäuferin in einem Berliner Autohaus mit 15 Angestellten. Dort ist sie bis heute tätig. Ob-

schon sie beruflich gerne „mehr aus sich gemacht hätte“, haben sich die Anforderungen ihres Aufgabengebiets über all die Jahre kaum verändert. Auch ihr Bruttogehalt blieb über die Jahre mehr oder weniger gleich hoch. Heute liegt es bei rund 2.200 €.

Warum hat Andrea „Karriere“ gemacht, Sabine jedoch nicht? Beide kommen aus gleichen sozialen Verhältnissen und haben den gleichen Bildungsabschluss gemacht, beide haben die gleiche Ausbildung und waren ähnlich ehrgeizig im Verfolgen beruflicher Ziele. Kurzum: Andrea und Sabine hatten die gleichen beruflichen Ausgangsbedingungen, waren aber unterschiedlich erfolgreich. Im Ergebnis haben beide einen anderen sozialen Status in der Sozialstruktur der Gesellschaft. Andrea zählt zur „unteren Dienstklasse“ mit höherem Einkommen, beruflichem Ansehen und Weisungsbefugnissen. Sabine gehört der Klasse der einfachen Angestellten mit niedrigerem Einkommen, mittlerem beruflichem Ansehen und ohne Leitungstätigkeiten an.

Fazit: Andrea und Sabine sind sozial ungleich gestellt. Worin aber liegen die Ursachen für diese Ungleichheit?

*

Die Antwort, die dieses Buch darauf gibt, lautet kurz und knapp: Organisation! Andrea und Sabine waren seit ihrer gemeinsamen Grundschulzeit Mitglieder in unterschiedlichen formalen Organisationen, und diese Organisationen nehmen Einfluss darauf, welche materiellen Chancen ein Individuum besitzt, sein Leben nach selbst gewählten Zielen und Wünschen zu gestalten. Was aber sind formale Organisationen?

Organisationen sind arbeitsteilig aufgebaute, dauerhafte soziale Einheiten, die von Menschen gegründet werden und denen Menschen beitreten, um auf diese Weise bestimmte Ziele zu erreichen. Schule und Universität, Unternehmen und öffentliche Verwaltung, Freizeitverein und Interessenverband, Gewerkschaft und Umweltschutzorganisation sind unterschiedliche Organisationen, denen Menschen in modernen, ausdifferenzierten Gesellschaften angehören. In Organisationen lernen, studieren und arbeiten sie, gestalten sie ihre Freizeit und versuchen sie, ihre individuellen und kollektiven Interessen etwa auf dem Arbeitsmarkt oder in der Politik durchzusetzen. Doch sind Menschen nicht nur Mitglieder *in* Organisationen. Sie verbringen auch einen Großteil ihrer Lebenszeit *mit* Organisationen, ohne deren Mitglied zu sein. Als Eltern besuchen sie Elternabende der Schule ihrer Kinder, sie kaufen Unternehmen verschiedene Waren des täglichen Bedarfs ab, sie lassen sich

von Reiseunternehmen um die halbe Welt in den Urlaub schicken, sie feilschen mit dem Finanzamt um die Abgabefristen für ihre Steuererklärung und vieles weitere mehr.

Organisationen bestimmen vielfältige Aspekte unseres öffentlichen und privaten Lebens. Warum aber beeinflussen sie auch die Lebenschancen von Menschen wie Andrea und Sabine? Anders gefragt: Wie wirken Organisationen mit an der gesellschaftlichen Produktion von *sozialer Ungleichheit*? Soziale Ungleichheit liegt vor, wenn Menschen aufgrund ihrer Stellung zu anderen in einer Gesellschaft von allgemein begehrten knappen Gütern regelmäßig mehr als andere erhalten und damit über bessere Chancen zur Gestaltung ihres Lebens verfügen. Dies betrifft materielle Güter (Einkommen und Kapital), immaterielle Güter (Bildungstitel, Mitspracherechte oder Sozialprestige) oder die Chancen, diese Güter in absehbarer Zeit zu erlangen, beispielsweise Aufstiegschancen am Arbeitsplatz.

Genau an dieser Stelle kommen Organisationen ins Spiel. Organisationen beeinflussen auf zwei Wegen die gesellschaftliche Verteilung von Lebenschancen: als Produktionsorganisation und als Verhandlungsorganisation.

Produktionsorganisationen stellen knappe Güter her, die anschließend unter den Mitgliedern der Organisation aufgeteilt werden. Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Die Beschäftigten eines Unternehmens produzieren gemeinsam Güter und Dienstleistungen, die auf dem Markt verkauft werden. Ein Teil der dabei erzielten Einnahmen wird anschließend unter ihnen in Form von Entgelten verteilt. Ein anderes Beispiel: Bildungsorganisationen wie Schulen und Universitäten produzieren Wissen und Bildungszertifikate, die ihren lernenden Mitgliedern unterschiedliche Mobilitätschancen in der Gesellschaft eröffnen. Wie diese Zertifikate unter den Organisationsmitgliedern verteilt werden, bestimmt sich nach genau festgelegten Lehrplänen und formal kodifizierten Leistungsanforderungen.

Wie viele Güter ein Individuum nun von „seiner“ Produktionsorganisation erhält, hängt zum großen Teil von der Struktur der jeweiligen Organisation ab. Unter Struktur verstehen wir das Zusammenspiel von Elementen, die den Prozess der Produktion und Verteilung dieser Güter steuern. Entscheidend ist, dass diese Strukturelemente von Organisation zu Organisation unterschiedlich ausgestattet sind. Diese Variation ist dafür verantwortlich, dass die Mitglieder zweier verschiedener Organisationen knappe Güter in unterschiedlichem Ausmaß zugewiesen bekommen. Verdeutlichen wir uns diesen Zusammenhang an zwei

ausgewählten Strukturelementen: der sozialen Zusammensetzung der Organisation und der Organisationsgröße. Über ihre Ungleichheitseffekte weiß man unter anderem Folgendes:

- *Soziale Zusammensetzung der Organisation*: Lernt ein Kind in einer Schule, die zugleich von einem hohem Anteil von Mitschülern aus sozial schlechter gestellten Elternhäusern besucht wird, so erzielt es geringere Lernerfolge, als wenn es eine Schule mit hohem Anteil von Kindern aus besser gestellten Elternhäusern besuchen würde. Dieser Zusammenhang gilt unabhängig vom sozialen Status des einzelnen Kindes.
- *Organisationsgröße*: Ist ein Beschäftigter in einem großen Unternehmen tätig, so verdient er mehr und hat bessere Aufstiegschancen, als wenn er in einem kleineren Unternehmen tätig wäre. Dieser Befund gilt unabhängig von der beruflichen Stellung und anderen Personenmerkmalen des einzelnen Beschäftigten.

Auf den Punkt gebracht: Die Variation dieser Strukturelemente sind dafür verantwortlich, dass zwei Personen mit gleichem Alter und Geschlecht, der gleichen sozialen Herkunft und identischer Bildungsabschlüsse nach einiger Zeit über ganz unterschiedliche Ressourcenausstattungen verfügen, weil sie Mitglied in verschiedenen Produktionsorganisationen mit unterschiedlichen Strukturelementen waren bzw. sind. Denken wir nun nochmals zurück an das Klassentreffen mit Andrea und Sabine und prüfen die gegebenen Informationen über die Lebensläufe beider Frauen, so können wir zwei Vermutungen aufstellen.

These 1: Andreas frühere Realschule liegt in Berlin-Steglitz, einem bürgerlichen Bezirk, der laut Berliner Sozialstrukturatlas mehrheitlich von Menschen mit höherem sozialen Status bewohnt wird (vgl. SenGSV 2003). Dagegen absolvierte Sabine ihre Realschulzeit im sozial schwachen Innenstadtbezirk Kreuzberg (\Rightarrow *Lernt ein Kind in einer Schule, die zugleich von einem hohem Anteil von Mitschülern aus sozial schlechter gestellten Elternhäusern besucht wird, so erzielt es geringere Lernleistungen, als wenn es eine Schule mit hohem Anteil von Kindern aus besser gestellten Elternhäusern besuchen würde*).

These 2: Seit ihrem Schulabschluss arbeitet Andrea im selben großen Industrieunternehmen. Sabine dagegen verbrachte über 20 Berufsjahre in zwei kleineren Unternehmen (\Rightarrow *Beschäftigte in großen Unternehmen verdienen mehr als Beschäftigte in kleinen Unternehmen*).

Produktionsorganisationen beeinflussen die gesellschaftliche Verteilung von Lebenschancen. Doch dies ist nur die eine Seite der „organisierten Ungleichheit“. Auf der anderen Seite stehen *Verhandlungsorganisationen*. Verhandlungsorganisationen versuchen, die Verteilung von Gütern zu steuern, die außerhalb ihrer selbst hergestellt worden sind. Auch hier erhalten die Organisationsmitglieder Zuwendungen für erbrachte Anstrengungen. Doch anders als im Fall der „Produktionsorganisation“ finden diese Verteilungen nicht innerhalb der Verhandlungsorganisation statt. Sie sind das Resultat von zum Teil harten Verhandlungen, die diese Organisationen mit anderen Organisationen führen. Das Ziel ist dabei, die Interessen der eigenen Mitglieder möglichst weitgehend durchzusetzen.

Auch hier gilt: Verhandlungsorganisationen verfolgen das Ziel der kollektiven Interessendurchsetzung unter Rückgriff auf verschiedene Strukturelemente. Diese Elemente sind zum einen Teil der eigenen Organisationsstruktur und zum anderen Teil des Verhandlungssystems, das Organisationen untereinander etablieren. Wiederum nennen wir zwei Beispiele: die Größe der Organisation und die Existenz gesetzlicher Entscheidungsrechte. Je nachdem, welche Elemente Verhandlungsorganisationen aufweisen bzw. untereinander etablieren, variieren auch die Lebenschancen der gesellschaftlichen Gruppen, deren Interessen sie vertreten.

- *Organisationsgröße*: Je größer eine Gewerkschaft ist, desto höher sind die Erwerbseinkommen ihrer Mitglieder. Dieser Effekt gilt unabhängig vom Einkommensniveau eines Gewerkschaftsmitglieds sowie anderer sozioökonomischer Merkmale.
- *gesetzliche Entscheidungsrechte*: Existiert in einem (deutschen) Unternehmen ein Betriebsrat als Organ der gesetzlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, so verdienen die Beschäftigten dieses Unternehmens mehr als die Beschäftigten in Unternehmen ohne Betriebsrat. Dieser Befund ist unabhängig von der Art des Unternehmens, z. B. seiner Größe oder seiner Branchenzugehörigkeit.

Übertragen wir diese Befunde auf unser Klassentreffen, so gelangen wir zu zwei weiteren Thesen:

These 3: Die Beschäftigten von Andreas Unternehmen sind traditionell in der Gewerkschaft organisiert. Um Lohnverhandlungen und eventuelle Streiks abzuwenden, zahlt das Unternehmen seinen Beschäftigten Zulagen über den geltenden Tarifvertrag hinaus. In Sabines Unterneh-

men war keine Gewerkschaft aktiv, und es gab auch keinen Tarifvertrag (\Rightarrow Je größer eine Gewerkschaft ist, desto höher sind die Erwerbseinkommen ihrer Mitglieder),

These 4: In Andreas Hausgerätehersteller gibt es seit vielen Jahren einen durchsetzungsstarken Betriebsrat. Im Autohaus, Sabines bislang letztem Arbeitgeber, ist die Einrichtung eines Betriebsrats daran gescheitert, dass sich keiner der fünfzehn Angestellten zur Wahl stellen wollte (\Rightarrow existiert in einem Unternehmen ein Betriebsrat als Organ der gesetzlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, so verdienen die Beschäftigten dieses Unternehmens mehr als die Beschäftigten in Unternehmen ohne Betriebsrat).

*

Ob unsere vier Thesen auf den konkreten Fall von Andrea und Sabine tatsächlich zutreffen oder nicht, lässt sich nicht aus der Ferne des Studierzimmers entscheiden. Doch dies ist auch gar nicht nötig. Wichtig ist allein, dass wir einen ersten Eindruck davon erlangt haben, wie formale Organisationen die Verteilung von Lebenschancen in modernen Gesellschaften beeinflussen, dass diese Verteilung sich in ungleicher Art und Weise vollzieht und dass es dafür strukturelle, im Aufbau der Organisation liegende Gründe gibt.

Dieser Zuweisungsprozess vollzieht sich jedoch häufig hinter dem Rücken der Organisationsmitglieder. Die sozialen Strukturen, die diese Prozesse steuern, bleiben meist unsichtbar. Es ist die Aufgabe des Studienbriefs, an dieser Stelle mehr Licht ins Dunkel der Sozialstruktur moderner Gesellschaften zu bringen. Dabei ist die Beschäftigung mit Organisationen für uns kein Selbstzweck. Wir interessieren uns für diejenigen Gründe von sozialer Ungleichheit, die nicht auf andere soziale Ursachen, sondern allein auf die Existenz von Organisationen zurückzuführen sind. Wir studieren den strukturellen Aufbau von formalen Organisationen, ihre Umweltbeziehungen und die in ihnen ablaufenden Austauschprozesse einzig und allein aus einem Grund: Weil wir durch sie besser verstehen, warum die Menschen in modernen Gesellschaften zwar gleiche Ansprüche an ein stets individuell bestimmbares erfülltes Leben richten, aber dennoch unterschiedliche Chancen zur Durchsetzung dieser Zielvorstellungen besitzen.