

Der Wert der Arbeit in der ökosozialen Transformation

Lisa Herzog

Was macht Arbeit wertvoll?

Die Wertigkeit von Arbeit scheint in vielen Gesellschaften völlig aus dem Lot geraten. Sozial notwendige Arbeit, deren Bedeutung niemand bestreiten kann, findet oft gegen schlechte Bezahlung und unter prekären Umständen statt. Formen von Arbeit dagegen, deren gesellschaftlicher Sinn erst langwierig erklärt werden muss und auch dann fragwürdig bleibt, zum Beispiel im Finanzwesen oder spezialisierten IT-Funktionen, können schwindelerregend hohe Gehälter erzielen. Aber ist der Vergleich der Gehälter zwischen Kindergärtner*innen und Finanzvorständen nur dazu gut, öffentliche Empörung aufzurufen, oder lassen sich auch solidere Argumente dafür anführen, warum an dieser Situation etwas schief ist und wie Alternativen aussehen könnten? Um dies zu tun, muss die Frage nach dem *Wert* von Arbeit neu gestellt werden.

Auf die Frage, was Arbeit wertvoll macht, gibt es ein paar naheliegende Antworten: Ein faires Einkommen spielt eine Rolle, außerdem der Wert für diejenigen, denen die Arbeit dient, sowie der Wert, jenseits des Geldes, für die Arbeitenden, zum Beispiel die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln oder Gemeinschaft mit Kolleg*innen zu erleben (Gheaus/Herzog 2016). All dies ist nicht falsch, aber es reicht nicht aus, um grundlegendere Fragen danach zu stellen, wie

die Zukunft der Arbeit in der ökosozialen Transformation, die unsere Gesellschaften dringend benötigen, organisiert werden soll und welche Prioritäten dabei gesetzt werden sollen. In diesem Beitrag möchte ich vorschlagen, dass eine demokratisch-funktionalistische Perspektive, inspiriert von dem englischen Wirtschaftshistoriker R. H. Tawney und dem *capabilities*-Ansatz von Amartya Sen und Martha Nussbaum, eine Alternative dazu darstellt, den Wert der Arbeit allein von Märkten bewerten zu lassen. Zunächst jedoch möchte ich kurz schildern, wie die Perspektive auf Arbeit, die der ökonomische Mainstream vertritt, die gegenwärtige Situation erklärt.

Die ökonomische Perspektive auf Arbeit

Aus ökonomischer Sicht ist Arbeit ein Gut, das in Märkten gekauft und verkauft wird. Sein Preis steigt, wenn es knapp ist, und sinkt, wenn es im Übermaß vorhanden ist. Demnach spiegelt die Höhe von Löhnen jeweils das Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach einem bestimmten Typus von Arbeit wider (was wohlgermerkt nicht dasselbe ist wie der geleistete Mehrwert für die Gesellschaft, obwohl diese Fehldeutung weitverbreitet ist und oft als Rechtfertigungsnarrativ für ungleiche Einkommen verwendet wird, z. B. Mankiw 2013). Gibt

es mehr Pflegekräfte als Stellen, sinken in diesem Bereich die Löhne; werden mehr IT-Spezialist*innen benötigt, als vorhanden sind, steigt der Lohn als Signal der Knappheit – so zumindest die simple Theorie, die weiterhin Semester für Semester zahlreiche Studierende lernen.

Bekanntermaßen gibt es zahlreiche Formen der Kritik an einem derartig reduktionistischen Modell. Es blendet Machtverhältnisse aus, unterstellt, dass die zentrale Arbeitsmotivation die Höhe des Einkommens ist, und stellt keine Fragen danach, was es bedeutet, dass das Gut „Arbeit“ in Form eines Menschen geliefert werden muss, der ganz eigene Träume und Wünsche, aber auch physische und soziale Bedürfnisse hat – um nur einige Punkte zu nennen. Doch Ökonom*innen verweisen zur Verteidigung dieses Marktmodells von Arbeit oft auf ein Argument, das sie als Stärke sehen: Hier wird der Pluralismus an Werten, der moderne Gesellschaften kennzeichnet, ernst genommen. Es wird nicht vom Staat oder anderen Instanzen einfach postuliert, welche Arbeit wie viel wert ist; stattdessen ergeben sich die unterschiedlichen Gehälter einfach danach, wer welche Formen von Arbeit anbietet und wer dafür wie viel zu zahlen bereit ist.

Eine derartige Enthaltensamkeit in Bezug auf kontroverse Wertfragen wäre vielleicht wirklich eine Tugend – aber das Argument ist nicht überzeugend. Denn mit der Entscheidung, die Bewertung von Arbeit an Märkte auszulagern, wird *auch* ein Werturteil gefällt, nämlich das, Marktwerte als einziges relevantes Kriterium für den Wert von Arbeit zu betrachten. Märkte aber sind selbst wiederum keine Naturphänomene; sie werden institutionell gestaltet durch Instrumente wie Mindest- oder Höchstlöhne, steuerliche Anreize oder öffentliche Subventionen (z. B. von Ausbildungs- oder Um-

schulungsangeboten). Beim Design dieser Instrumente kommt man um Wertefragen sowieso nicht herum – und die öffentliche Debatte spiegelt dies auch wider, wenn zum Beispiel nach einem menschenwürdigen Mindestlohn gefragt wird. Außerdem werden viele sozial notwendige Arbeiten von öffentlichen Stellen, beispielsweise in öffentlichen Krankenhäusern, erledigt, sodass es wiederum eine Frage der politischen Entscheidung ist, wie viel man in diese zu investieren bereit ist.

Allerdings wird meines Erachtens zu wenig danach gefragt, an welchen Stellen die sich im Arbeitsmarkt ergebenden Lohnstrukturen viel stärker korrigiert werden sollten, zum Beispiel durch andere Besteuerung und Rahmengesetzgebung. Das hat möglicherweise damit zu tun, dass ein Denkmodell dafür fehlt, wie der Wert von Arbeit jenseits des Marktwertes verstanden werden kann. Die Suche nach derartigen Denkmodellen ist angesichts der Klima- und Diversitätskrise jedoch dringend nötig. Wir stehen vor der Aufgabe, die Wirtschaft zu dekarbonisieren, gleichzeitig die Biodiversität des Planeten zu schützen und soziale Ungerechtigkeiten auf nationaler und internationaler Ebene zu bekämpfen. Diese Aufgabe lässt sich innerhalb der bestehenden Modelle von Arbeitsmärkten nicht bewältigen; hierzu müssen wir Wege finden, ganz grundlegend wieder zu fragen, welche Arbeit uns wie viel wert ist.

R. H. Tawney: Primat sozialer Funktionen

Fragen nach dem Wert der Arbeit sind in der Geschichte des politischen Denkens nicht neu; viel intellektuelle Energie wurde zum Beispiel darauf verwendet, im An-

schluss an Marx zu versuchen, eine konsistente und anwendbare Theorie des Arbeitswerts zu entwickeln. Ich möchte hier einige Argumente eines heute eher vergessenen Denkers aufgreifen: R. H. Tawney (1880–1962), ein britischer Wirtschaftshistoriker und Sozialkritiker, der vor allem als unermüdlicher Kämpfer für Bildungsangebote für Arbeiter*innen tätig war. 1920 veröffentlichte er das Buch „The Acquisitive Society“ (auf Deutsch etwa: „Die gewinnsüchtige Gesellschaft“). In einer Mischung aus Ideengeschichte und Gesellschaftsanalyse (und einem stark christlich geprägten Schlusskapitel, das jedoch keine tragende systematische Rolle spielt) stellt Tawney hier dar, wie sich das Wirtschaftssystem von der Orientierung an sozialen Funktionen gelöst hat und stattdessen von der Absolutsetzung wirtschaftlicher Rechte geprägt wird. Dem stellt er die Vision einer „funktionalen Gesellschaft“ gegenüber, in der wirtschaftliche Rechte so ausgestaltet werden, dass diese Funktionen gut erfüllt werden können; es geht ihm also nicht um eine Abschaffung von Privateigentum an sich, vielmehr sieht er ein Problem in der Konzentration von wirtschaftlicher Macht bei Rentiers, die Firmen einem hohen Renditedruck unterwerfen.

Für Tawney scheint relativ klar, wie diese wirtschaftlichen Funktionen, an denen die Gestaltung des Wirtschaftssystems sich orientieren soll, zu verstehen sind: Es geht um die Bereitstellung grundlegender Güter und Dienstleistungen für alle Mitglieder der Gesellschaft. Um diese effizient zu gewährleisten, sollen die Arbeitenden – die die Prozesse schließlich am besten kennen – und die Kund*innen gemeinsam die Verantwortung über die Betriebe haben. Anteilseigner*innen können weiterhin eine gewisse Rendite erhalten, aber sie dürfen nicht das alleinige Sagen über die Funktion

der Arbeit haben. Tawney setzt dabei darauf, die Arbeitenden zu beteiligen und aktiv einzubinden und damit das Prinzip der „Professionalität“ auf alle Berufe auszudehnen, auch weil er das für die beste Möglichkeit hält, die Beschäftigten zu guter Arbeit zu motivieren, indem man ihnen echte Mitspracherechte gewährt.

Tawneys Text ist in vielerlei Hinsicht hochaktuell, nicht zuletzt, weil, wie Thomas Piketty und andere gezeigt haben, das Maß an sozialer Ungleichheit heute wieder ähnliche Dimensionen angenommen hat wie an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert (Piketty 2014). Dennoch ist auch einiges an seinem Text veraltet. Vor allem in zwei Hinsichten stellen sich Fragen danach, wie ein demokratischer Funktionalismus à la Tawney heute aussehen könnte. Zum einen bleibt Tawney vage, was die Rolle von Märkten angeht; zum anderen scheint er anzunehmen, dass soziale Funktionen einfach feststellbar sind, und macht sich damit angreifbar, was die Frage nach gesellschaftlichem Pluralismus und kontroversen Wertfragen angeht.

Demokratischer Funktionalismus heute

Tawney stellt vor allem die Frage danach, wie Arbeit innerhalb von Betrieben organisiert werden soll. Damit bleibt offen, wie das Wirtschaftssystem auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene aussehen soll. Wenn Firmen weiterhin in Märkten agieren, stellt sich die Frage, welchen Druck Letztere auf sie ausüben und ob eine Orientierung an „Funktionen“ leistbar bleibt. Außerdem bleibt offen, wie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene die Koordination zwischen verschiedenen Betrieben stattfinden soll.

Die Fragen, die sich hier stellen, sind jedoch nicht unbeantwortbar. Die Koordination von Angebot und Nachfrage kann durchaus durch Märkte erfolgen, hierfür sind sie ein sinnvolles Instrument – aber nur, wenn sie gut reguliert sind. „Gut reguliert“ bedeutet, dass sie die Werte einer Gesellschaft widerspiegeln und in ihnen die sozialen Funktionen befördert werden, die einer Gesellschaft wichtig sind. Mit anderen Worten: Gerade um Märkte zu gestalten, sind andere Wertorientierungen nötig als die, die Märkte selbst bereitstellen; alles andere wäre ein logischer Zirkel. Das bedeutet übrigens auch, dass andere Maßstäbe als das Bruttoinlandsprodukt (BIP) nötig sind, um zu bewerten, wie gut die Wirtschaft eines Landes funktioniert. Denn das BIP bewertet nur das Volumen von Marktaktivitäten, ohne jegliche Aussage darüber, wie Wohlstand verteilt wird und was für Arten von Aktivitäten stattfinden.

Damit wird jedoch die Frage umso drängender, wie bestimmt werden kann, welche sozialen Funktionen die Wirtschaft eines Landes erfüllen soll. Tawneys Text ist hierbei wenig hilfreich; zu seiner Zeit ging es vor allem darum, die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln und Kohle sicherzustellen – gerade Letzteres kann heute keine Antwort sein, auch wenn die Frage nach Energiesicherheit und dem Zugang zu Heizung und warmem Wasser wieder hochaktuell ist. Die Probleme von Wertkonflikten dürfen dabei nicht unterschätzt werden – sogar zwischen unterschiedlichen ökologischen Zielen, zum Beispiel klimafreundlicher Energiegewinnung und Artenschutz, können sie schließlich auftreten. Ich möchte eine zweigeteilte Antwort auf diese Herausforderungen vorschlagen: einerseits den Bezug auf menschliche „capabilities“, andererseits die Bedeutung demokratischer Deli-

beration zur Ausgestaltung wirtschaftlicher Institutionen und zur Lösung von Wertkonflikten.

„Capabilities“ als Maßstab

Eine erste wichtige Umstellung ist die von einem Fokus auf „Präferenzen“ hin zu einem objektivierbaren Verständnis menschlicher Fähigkeiten und den Ressourcen, die dafür benötigt werden. Ökonom*innen arbeiten mit einem subjektiven Begriff des „Nutzen“, der keine qualitative Unterscheidung zwischen notwendiger Bedürfnisbefriedigung und Luxuskonsum erlaubt; die „Präferenz“ einer Millionärin für eine noch größere Yacht wird methodisch genauso behandelt wie die „Präferenz“ eines Arbeitslosen für einen neuen Anzug, der ein angemessenes Auftreten beim nächsten Bewerbungsgespräch erlaubt.

Es liegt nahe, stattdessen einen objektiven Begriff von „Bedürfnissen“ oder „Lebensnotwendigkeiten“ vorzuschlagen und diesen Priorität einzuräumen. Allerdings sollte das Recht der Einzelnen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, dabei nicht aus den Augen verloren werden. Dies leistet der sogenannte „capabilities“- oder „Fähigkeiten“-Ansatz, der vor allem vom indischen Philosophen und Ökonomen Amartya Sen (1987; 1993) und der amerikanischen Philosophin Martha Nussbaum (2000) entwickelt wurde. Er geht davon aus, dass es eine Reihe grundlegender menschlicher Funktionen gibt, die für ein gutes Leben notwendig sind: sich gut ernähren zu können, ein Dach über dem Kopf zu haben, Gemeinschaft mit anderen haben zu können und so weiter. Die entsprechenden „capabilities“, „Fähigkeiten“, müssen allen Individuen zustehen, auch wenn sie selbst entscheiden, wie sie damit

umgehen und welche Angebote sie nutzen. In heutigen Gesellschaften kann man auch Fähigkeiten wie die, lesen und schreiben zu können oder Zugang zum Internet zu haben, zum grundlegenden Set zählen, auf das Individuen einen rechtlich gesicherten Anspruch haben müssen.

Wie aber lassen sich derartige „capabilities“ oder „Fähigkeiten“ konkret operationalisieren, um Orientierung für die politische Gestaltung zu bieten? Hier gehen Sen und Nussbaum unterschiedliche Wege. Während Nussbaum vor dem Hintergrund ihrer aristotelischen Philosophie vorschlägt, dass eine Liste an Fähigkeiten sich objektiv feststellen lässt, ist Sens Strategie, die Frage nach den relevanten Fähigkeiten durch demokratische Deliberation der Beteiligten zu beantworten, um damit besser auf die Unterschiedlichkeit verschiedener sozialer Kontexte einzugehen. „Deliberation“ meint dabei im Anschluss an Jürgen Habermas (1981) den demokratischen Diskurs, der im echten Bemühen um gute Lösungen, ohne strategische Kommunikation, dem „zwanglosen Zwang des besseren Arguments“ folgt. Ich halte diesen Ansatz für vielversprechender als Nussbaums „Listen“-Ansatz, auch deshalb, weil er dem Wertpluralismus unserer Gesellschaften besser gerecht wird.

Deliberation über die Funktionen von Arbeit

Die deliberative Demokratietheorie hat in den letzten Jahren stark betont, dass Deliberation an ganz unterschiedlichen Stellen in der Gesellschaft stattfinden kann und muss – nicht nur in Parlamenten und Fernsehstudios, sondern auch in NGOs und Bürgerbewegungen, in Betrieben und an Küchentischen (Mansbridge et al. 2012). Das gilt

auch für die Deliberation darüber, wie der Wert der Arbeit neu zu denken ist und wie die „capabilities“ sowohl von Arbeitenden als auch von denjenigen, denen ihre Arbeit dient (z. B. Patient*innen, Schüler*innen etc.) konkret auszugestalten sind.

Auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene geht es um die Ausgestaltung des institutionellen Rahmens: sowohl um die Regeln, nach denen Märkte funktionieren, als auch um das Design der Organisationen des öffentlichen Sektors und des Sozialstaats, in denen viele Formen sozial unerlässlicher Arbeit stattfinden. Anstatt öffentliche Einrichtungen Marktzwängen zu unterwerfen, brauchen wir die Diskussion darüber, wie ihr Funktionieren sinnvoll überwacht und verbessert werden kann. Welche Arbeit brauchen wir zur Verwirklichung welcher menschlichen Fähigkeiten? Wie nachhaltig ist diese Arbeit gestaltet? Wie sieht es mit dem Verhältnis bezahlter zu unbezahlter Arbeit – die bekanntermaßen immer noch sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt ist – aus? Und auch: Welche Arbeit benötigen wir als Gesellschaft weniger oder gar nicht, beispielsweise im Bereich des spekulativen Finanzwesens oder der fossilen Energiegewinnung, oder wollen wir zumindest nicht länger aktiv unterstützen?

Natürlich müssen diese Diskussionen auch auf der Ebene der Betriebe geführt werden. Die Arbeitenden führen sie oft sowieso – es ist allzu natürlich, sich die Frage zu stellen, wie sinnvoll die eigene Arbeit ist, wem sie dient und was anders und besser organisiert werden könnte. Allerdings funktioniert dies nur, wenn Arbeitende auch den *Raum* dafür bekommen, sich derartige Fragen zu stellen und sich darüber mit Kolleg*innen auszutauschen. Die betriebliche Mitbestimmung liefert dafür eine Reihe von Instrumenten, aber es gibt durchaus Raum für

Verbesserungen (vor allem auch für diejenigen Arbeitenden, die prekär beschäftigt sind oder scheinselfständig arbeiten und deswegen durch die klassische deutsche Mitbestimmung oft wenig geschützt werden). Und letztlich bleibt die Frage immer: Lassen sich die Vorschläge, die die Arbeitenden entwickeln, auch umsetzen? Das ist, wie so oft, eine Frage der Macht – und der Bereitschaft von Führungskräften, Macht und Verantwortung wirklich zu teilen.

Experimente demokratischen Diskurses

Was können Betriebe tun, um die Diskussion über den Wert von Arbeit und deren Ausgestaltung zu unterstützen? Es gibt meines Erachtens nicht die eine Methode, die immer und überall funktionieren würde – aber es gibt viele Möglichkeiten, zu experimentieren und durch „trial and error“ herauszufinden, welche Ansätze im eigenen Umfeld gut funktionieren könnten. Einige Vorschläge möchte ich abschließend kurz vorstellen. Ein Prinzip, das seit spätestens den 1970er-Jahren immer wieder diskutiert und teilweise umgesetzt wurde, ist das der selbstorganisierten Teams, die alle Fragen der Arbeitsorganisation im Alltag selbstständig unter sich ausmachen. Das erfordert natürlich die Bereitschaft aller Beteiligten, sich einzubringen, und gewisse kommunikative Fähigkeiten – aber es bietet auch große Chancen, das Wissen der Beteiligten direkt in die Arbeitsgestaltung einzubringen. Nicht zuletzt können Teams heute die Möglichkeiten digitaler Kommunikation nutzen und damit die gemeinsame Abstimmung erheblich erleichtern und beschleunigen, zum Beispiel durch Gruppenchats. Die persönliche Kommunikation bleibt sicherlich

zentral, und ihr muss genügend Raum und Zeit eingeräumt werden. Doch gerade dann, wenn in einem Team eine gute Vertrauensbasis herrscht, kann die Abstimmung im Team digital umso effizienter erfolgen.

Eine zweite Strategie, um gerade in größeren Organisationen die Stimme der Beteiligten – seien es Arbeitende oder andere „Stakeholder“, zum Beispiel Patient*innen – einzubringen, sind „lottokratische“ Methoden. Diese werden gerade in der Demokratietheorie stark diskutiert (z. B. Fishkin 2009; 2018; Landemore 2020); das Grundprinzip ist, dass zufallsausgewählte Bürger*innen sich entweder temporär oder aber auf Dauer in Kommissionen einbringen, in denen über anstehende Entscheidungen diskutiert und nach Lösungen gesucht wird. Durch die Zufallsauswahl wird sichergestellt, dass ein „Minipublic“ alle Gruppen der Gesellschaft gleichermaßen repräsentiert. Mit solchen „Minipublics“ oder „Bürger*innenforen“ wird derzeit im politischen Raum in unterschiedlichen Ländern experimentiert; inzwischen gibt es viel Wissen darüber, wie man die Moderation und die Diskussionsformate (z. B. sowohl Kleingruppen- als auch Plenumsdiskussionen, Einbindung von Expert*innen etc.) ausgestalten kann. Auch in großen Organisationen könnte es spannend sein, zufallsausgewählte Beteiligte aus unterschiedlichen Bereichen für Entscheidungsprozesse zusammenzubringen. Eine Herausforderung dieser Strategie ist allerdings, wie die Ergebnisse der Deliberation dann auch in die „normalen“ Entscheidungsprozesse eingebracht werden können; das gilt sowohl für den politischen als auch für den betrieblichen Bereich. Wenn derartige Experimente Ergebnisse produzieren, die nur in Schubladen landen, dürfte sich die Motivation der Beteiligten kaum auf Dauer aufrechterhalten lassen.

Last but not least stellt sich die Frage, wie Individuen – gerade solche in Entscheidungspositionen – die Perspektiven anderer besser verstehen können. Unsere Gesellschaften differenzieren sich immer stärker aus; Menschen in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen haben oft wenig Möglichkeiten, aus erster Hand zu erfahren, wie es ist, in einer anderen Lebens- und Arbeitssituation zu stecken. Letztlich stellt sich damit auch die ganz grundsätzliche Frage, wie ungleich Gesellschaften sein können, ohne die Grundlagen des gesellschaftlichen Zusammenhalts, die für eine Demokratie nötig sind, zu gefährden. Solange dieses grundsätzliche Problem nicht gelöst ist, kann es jedoch hilfreich sein, gezielt Menschen zusammenzubringen, die sich in ihrem normalen Alltag nie begegnen und austauschen würden. Das kann durch gezielte Tandem- oder Mentoringprogramme passieren, in denen zum Beispiel Menschen auf unterschiedlichen Entscheidungsebenen eines Betriebs zusammengebracht werden. Denn nur wenn wir verstehen, wie die Arbeit anderer Menschen im Detail aussieht, können wir auch sinnvolle Diskussionen darüber führen, was ihr Wert ist – das gilt auf der Mikroebene eines Unternehmens genauso wie auf der Makroebene der Gesellschaft.

Literatur

- Fishkin, J. S. 2009: *When the People Speak: Deliberative Democracy and Public Consultation*. Oxford.
- Fishkin, J. S. 2018: *Democracy When the People Are Thinking: Revitalizing Our Politics Through Public Deliberation*. Oxford.
- Gheus, A./Herzog, L. 2016: *The Goods of Work (Other Than Money)*. In: *Journal of Social Philosophy*, Jg. 47, Heft 1, 70–89.
- Habermas, J. 1981: *Theorie des kommunikativen Handelns*. Frankfurt am Main.
- Landemore, H. 2020: *Open Democracy. Reinventing Popular Rule for the Twenty-First Century*. Princeton and Oxford.
- Mankiw, N. G. 2013: *Defending the One Percent*. In: *Journal of Economic Perspectives*, Jg. 27, Heft 3, 21–34.
- Mansbridge, J./Bohman, J./Chambers, S./Christiano, T./Fung, A./Parkinson, J./Thompson, D. F./Warren, M. E. 2012: *A systemic approach to deliberative democracy*. In: Parkinson, J./Mansbridge, J. (Hrsg.): *Deliberative systems: Deliberative democracy at the large scale*, ed. J. Parkinson and J. Mansbridge. Cambridge, 1–26.
- Nussbaum, M. 2000: *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge.
- Piketty, T. 2013: *Capital in the 21st Century*. Cambridge, MA.
- Sen, A. 1987: *The Standard of Living*. Cambridge.
- Sen, A. 1993: *Capability and well-being*. In Nussbaum, M./Sen, A. (Hrsg.): *The Quality of Life*. Oxford, 30–53.
- Tawney, R. H. 1920: *The Acquisitive Society*. London.

Dr. Lisa Herzog

ist Professorin für Politische Philosophie an der Universität Groningen. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich unter anderem mit Wirtschaftsphilosophie, sozialer Gerechtigkeit, der Zukunft der Arbeit und dem Zusammenhang von Arbeit und Demokratie.

E-Mail: l.m.herzog@rug.nl