

Industrielle Beziehungen

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

The German Journal of Industrial Relations

Herausgeber: *Berndt Keller*, Universität Konstanz
David Marsden, The London School of Economics and Political Science
Walther Müller-Jentsch, Ruhr-Universität Bochum
Dieter Sadowski, IAAEG – Universität Trier
Jörg Sydow, Freie Universität Berlin
Franz Traxler, Universität Wien

Ausgeschiedene Gründungsherausgeber
Hansjörg Weitbrecht, Universität Heidelberg

Herausgeber- *Prof. Dr. Martin Baethge*, Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen
Beirat: *Prof. Dr. Birgit Benkhoff*, Technische Universität Dresden
Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen
Prof. Dr. Friedrich Fürstenberg, Universität Bonn
Prof. Dr. Howard Gospel, King's College, University of London
Arbeitsdirektor Dr. h.c. Peter Hartz, Volkswagen AG, Wolfsburg
Prof. Dr. Armin Höland, Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr. Richard Hyman, The London School of Economics and Political Science
Prof. Dr. Alfred Kieser, Universität Mannheim
Prof. Dr. Leo Kiffler, Universität Marburg
Prof. Dr. Gertraude Krell, Freie Universität Berlin
Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg
Prof. Dr. Werner Nienhäuser, Universität Essen
Prof. Dr. Günther Ortman, Universität des Bundeswehr, Hamburg
Prof. Dr. Gerd Schienstock, University of Tampere, Finnland
Prof. Dr. Wolfgang Streeck, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung
Prof. Dr. Rainer Trinczek, Technische Universität München
Prof. Dr. Lowell Turner, Cornell University Ithaca, New York
Prof. Dr. Jelle Visser, University of Amsterdam
Prof. Dr. Manfred Weiss, Universität Frankfurt

Redaktion: *Rainer Hampp Verlag, IndBez, Meringerzeller Str. 10, D – 86415 Mering*
E-Mail: *Rainer_Hampp_Verlag@t-online.de, www.Hampp-Verlag.de*

Industrielle Beziehungen (ISSN 0943-2779)

Industrielle Beziehungen erscheint 4x im Jahr jeweils zur Quartalsmitte. Der jährliche Abonnementpreis beträgt € 60.- inkl. MWSt; Abonnements für Mitglieder der *International Industrial Relations Associations* und Studenten-Abonnements (gegen Vorlage der Immatrikulationsbescheinigung) sind ermäßigt und kosten € 30.0 inkl. MWSt.

Die Versandkosten ins Ausland betragen € 8.- pro Jahr.

Kündigungsmöglichkeit: 6 Wochen vor Jahresende.

Zahlungsmöglichkeit über VISA, MasterCard, Diners, American Express.

Manuskripte sind, sofern es sich um Erstveröffentlichungen handelt, der Redaktion jederzeit – bitte in dreifacher Ausfertigung – willkommen und werden zur Begutachtung weitergeleitet. Nach Maßgabe des Gutachtens wird entschieden, ob und mit welchen Autorenänderungen das Manuskript in *Industrielle Beziehungen* veröffentlicht wird.

Dem Manuskript ist ein AutorInnen-Profil beizulegen, das über Geburtsjahrgang, Kontaktadresse und fakultativ Arbeitsschwerpunkte informiert.

Die Abgabe des überarbeiteten Manuskripts als Datei vorzugsweise per E-Mail (Rainer_Hampp_Verlag@t-online.de) ist erforderlich.

Die in der Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernscheidung, im Magnettonverfahren oder ähnlichem Wege bleiben vorbehalten.

Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopien hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benützte Kopie dient gewerblichen Zwecken gemäß § 54(2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestraße 49, D – 80336 München, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

Die Originalbeiträge werden u.a. in folgenden Datenbanken erfasst: BLISS, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), ibz, ProQuest, Social Sciences Citation Index.

Hinweise zu den Zeitschriften sowie die Beiträge ab 1998 sind im Internet verfügbar.

Bitte folgen Sie den Links unter www.Hampp-Verlag.de

Industrielle Beziehungen, Jahrgang 12, Heft 1, 2005

IndBez 12(1)

Werner Nienhüser

Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung 5

Jörg Abel, Peter Ittermann, Ludger Pries

Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ 28

Werner Schmidt

Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Plädoyer für eine duale Perspektive 51

Tagungsbericht

Betriebliche Bündnisse für Arbeit – ein Ausweg aus der Wettbewerbskrise mit seinen intendierten und nicht-intendierten Folgen?

Jahrestagung der deutschen Sektion der International Industrial Relations Association (GIRA) am 14. und 15. Oktober 2004 in Jena
von Silke Röbenack 74

Call for Papers 85

Neuheiten 86

Industrielle Beziehungen

die nächsten Themenschwerpunkte

Corporate Governance und Mitbestimmung

Transformation des deutschen Modells

Beiträge zu diesen sowie zu anderen Themen sind erwünscht und in dreifacher Ausfertigung und als Datei der Redaktion einzureichen:

Rainer Hampp Verlag, IndBez, Meringerzeller Str. 10, D – 86415 Mering

E-Mail: Rainer_Hampp_Verlag@t-online.de

Internet: www.Hampp-Verlag.de

Bei der Danksagung die Gutachterinnen und Gutachter sind uns zwei bedauerliche Fehler unterlaufen. Unser Dank gilt selbstverständlich ebenso herzlich:

Klaus Armingeon

Maria Funder

Recherche-Pool: www.Hampp-Verlag.de

Fünf Zeitschriften – eine Suche: In dem neu eingerichteten Online-Zeitschriften-Archiv durchsuchen Sie die Volltexte von vier Zeitschriften gleichzeitig:

- Industrielle Beziehungen, ab Jahrgang 1998
- Journal for East European Management Studies, ab Jahrgang 1998
- management revue, ab Jahrgang 2004
- Zeitschrift für Personalforschung, ab Jahrgang 1998
- Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, ab Jahrgang 2000.

Kostenlos Recherchieren: Die Recherche ist kostenlos. Ihnen werden alle Treffer angezeigt, die zu Ihren Suchbegriffen gefunden wurden. Anhand der Trefferliste erkennen Sie, welche Artikel Ihnen Informationen zum gewünschten Thema liefern können. Die Quelle wird Ihnen ebenfalls angezeigt.

Kostenpflichtig Artikel ansehen: Wenn Sie sich einen Artikel ansehen möchten, dann wird Ihnen von unserem Online-Partner **GBI the contentmachine** eine Gebühr von € 2,20 berechnet. Sie können die Anzeige der Originaldokumente als GBI Profikunde abrechnen lassen (Kreditkarte oder Rechnung) oder mit Kreditkarte direkt bezahlen. Fällt ein Rechnungsbetrag unter € 4,00 an, werden Ihnen stets € 4,00 berechnet.

Werner Schmidt*

Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Plädoyer für eine duale Perspektive**

Zusammenfassung – Empirische Befunde illustrieren die Bedeutung von Anerkennung auf dem Feld der industriellen Beziehungen, gleichwohl findet sich in dem in Deutschland gängigen Konzept industrieller Beziehungen kein systematischer Platz für dieses Phänomen. Nach einer einleitenden Bezugnahme auf empirische Befunde diskutiert der Beitrag drei verschiedene Ansätze: erstens ein reines Interessenkonzept der industriellen Beziehungen, zweites ein reines Anerkennungskonzept, anschließend an Axel Honneth, und drittens ein duales Konzept mit den beiden Perspektiven Anerkennung und Interesse, das an Nancy Fraser anschließt. Einer dualen Perspektive auf die industriellen Beziehungen wird dabei gegenüber den beiden anderen Konzepten der Vorzug gegeben, da sie für das Feld der industriellen Beziehungen einen Zugewinn an Erkenntnis- und Erklärungschancen bieten würde. Abschließend werden mögliche Anwendungen einer dualen Perspektive exemplarisch vorgestellt.

Industrial Relations, Interest and Recognition. Plea for a Dual Perspective

Abstract – Empirical findings illustrate the importance of recognition within the field of industrial relations. Nevertheless, there is no place for this phenomenon in the established conception of industrial relations in Germany. After an introductory discussion of empirical evidence, the article discusses three different approaches: firstly a pure concept of interest, secondly a pure concept of recognition, after Axel Honneth, and thirdly an approach of a dual perspective, which includes recognition and interest, after Nancy Fraser. The article argues that a dual perspective on industrial relations should be preferred because of its greater explanatory power. Finally, possible examples of how to make use of the last approach are introduced.

Key words: **Industrial Relations, Interest, Recognition**

* Dr. Werner Schmidt, Jg. 1958, stellv. Geschäftsführer Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen, Hauserstr. 43, D – 72076 Tübingen. E-Mail: w.schmidt@uni-tuebingen.de.

** Artikel eingegangen: 25.5.2004
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 18.11.2004.

1. Vorbemerkung

Die Arbeits- und Industriesoziologie – und mehr noch das Konzept der industriellen Beziehungen, das uns hier insbesondere beschäftigt – versäume es, so wurde in jüngerer Zeit verschiedentlich konstatiert, der Bedeutung gerecht zu werden, die dem Thema „Anerkennung“ für die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern, deren Vertretern und dem Management innerhalb der Betriebe, aber auch für die überbetrieblichen industriellen Beziehungen in der Praxis zukomme (Holtgrewe et al. 2000). Dieser Vorwurf an den einschlägigen *mainstream* mag einerseits unmittelbar evident erscheinen, wenn wir uns erstens an die Formulierung von Müller-Jentsch erinnern, der das Forschungsfeld der industriellen Beziehungen in Deutschland in zentraler Weise geprägt hat – er bestimmt „Arbeits- oder industrielle Beziehungen“ als „jene eigentümliche Zwischensphäre der *Interessen*regulierung im Verhältnis von Management und Belegschaften wie auch von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften“ (Müller-Jentsch 1997: 18; Herv. d. Verf.) – und wir zweitens vor in empirischen Studien gelieferten Hinweisen auf die Bedeutung von Anerkennungsfragen nicht die Augen verschließen wollen. Andererseits muss jedoch gerade diese Evidenz zu vorsichtiger Skepsis mahnen. Schließlich darf angenommen werden, dass die Thematik der Anerkennung auch den Vertretern eines reinen Interessenkonzeptes nicht verborgen geblieben ist, diese vielmehr die Betrachtung von Interessen aus (zumindest implizit) guten Gründen privilegiert haben. Das empirisch unzweifelhafte Vorkommen von Wünschen und Bestrebungen nach Anerkennung in den betrieblichen Sozial- und Arbeitsbeziehungen sowie zwischen Personen und kollektiven Akteuren der überbetrieblichen industriellen Beziehungen darf deshalb noch nicht als ein hinreichender Grund gelten, um den Begriff des Interesses durch den der Anerkennung zu ersetzen oder ersteren um letzteren zu ergänzen. Allerdings machen die Befunde der empirischen Relevanz von Anerkennung ein reines Interessenkonzept begründungspflichtig. Bevor wir drei mögliche Ansätze, erstens ein reines Interessenkonzept, zweites ein reines Anerkennungskonzept und drittens ein Konzept mit den beiden Perspektiven Anerkennung und Interesse auf ihre jeweiligen Vor- und Nachteile prüfen werden, sollen noch einige Befunde zur empirischen Bedeutung von Anerkennung dargelegt werden.

2. Anerkennung als empirisches Phänomen

Zumindest in der jüngeren Vergangenheit der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie dürfte Kotthoff den größten Beitrag dazu geleistet haben, das Thema Anerkennung in die Fachdebatte einzuführen. Gerade weil er, etwa in der zusammen mit Reindl verfassten Kleinbetriebsstudie, anfangs nicht angetreten war, um die Bedeutung von Anerkennungsverhältnissen nachzuweisen, sondern lediglich mit großer induktiver Offenheit arbeitete, darf er hier als ein ausgesprochen glaubwürdiger Zeuge für die Bedeutung von Anerkennungsbeziehungen genannt werden. „Die soziale Welt kleiner Betriebe“ zeichnet sich nach den Autoren durch verschiedene, mehr oder weniger instrumentelle oder gemeinschaftliche „Sozialordnungen“ aus, wobei beide Formen aus der hier interessierenden Perspektive eine deutliche Nähe zu Verhältnissen gelingender wechselseitiger Anerkennung einerseits und zu Nicht-Anerkennung und Missachtung andererseits aufweisen. In der gemeinschaftlichen Sozialordnung

wird der Betrieb als „gemeinsames Projekt“ sowohl des Unternehmers als auch der Beschäftigten verstanden, mit dem „die reale Erfahrung (verbunden ist, d. Verf.), dass jeder einzelne zählt, dass es auf mich ankommt, dass mein Beitrag Beachtung findet“ (Kotthoff/Reindl 1990: 355). In betrieblichen Sozialordnungen der instrumentellen Variante hingegen fühlen sich die Beschäftigten als „Menschen zweiter Klasse“ (Kotthoff/Reindl 1990: 308), ein Umstand der keineswegs als eine Folge schlechterer Arbeitskonditionen zu deuten sei. An anderer Stelle erläutert Kotthoff anhand mehrerer Beispiele, dass „es nicht um Arbeit, Leistungspensum, Geld und Überstunden geht, sondern um Dinge, die normalerweise in der außerbetrieblichen Welt einen Platz haben“ (Kotthoff 2000: 28). „Das Ringen um Anerkennung, d.h. um das Wahrgenommen-, Beachtet- und Geachtet-Werden, bestimmt die Dynamik jeder Subjekt-Subjekt-Beziehung und ist das Kernthema von sozialer Praxis auch im Betrieb“ (Kotthoff 1994: 24). Oder, um es mit den Worten eines von uns selbst in der ersten Hälfte der neunziger Jahre befragten Arbeiters aus einem ostdeutschen Maschinenbaubetrieb auszudrücken, der im Wissen um die prekäre Situation des Unternehmens formulierte: „Ich will kein Geld, aber ich will eine Anerkennung“ (Schmidt 1996: 291).

Anerkennung und ihr Gegenstück, die Missachtung, erhalten ihre Bedeutung jedoch nicht nur im Rahmen persönlicher Beziehungen im Betrieb. Am Beispiel der Auseinandersetzungen um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (1996) kann Voswinkel anschaulich zeigen, dass auch weit über den Betrieb hinausreichende Ereignisse sich als reine Interessenkonflikte nicht zureichend verstehen lassen, sondern nur bei Beachtung von Anerkennungsfragen, in diesem Fall vor dem Hintergrund einer Deutung als Zurücksetzung und Missachtung, in ihrer Dynamik begriffen werden können (Voswinkel 2001). Der Autor legt dar, dass auch die Beziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und die beider gegenüber der Öffentlichkeit die Dimension der Anerkennung kennen.

Nun könnte noch eine Reihe weiterer empirischer Belege angeführt werden, etwa wird von den Verfechtern einer „Anerkennungssoziologie (der Arbeit)“ regelmäßig noch auf die Arbeit Moores verwiesen, der u. a. zentrale Konflikte der historischen deutschen Arbeiterbewegung als Anerkennungskämpfe beschreibt (Moore 1982), doch sollen uns zum Einstieg diese Hinweise genügen.¹ Stattdessen wollen wir auf eine weitgehende Blindstelle jüngerer Forschungen auf dem Terrain der industriellen Beziehungen eingehen. Im weiteren Fortgang der Argumentation soll uns diese Thematik als ein Prüfstein für die Erklärungskraft und die Risiken der drei zu diskutierenden Ansätze, des Interessenkonzepts, des Anerkennungskonzepts und des dualen Konzepts, dienen.

¹ Hinweise auf die Bedeutung der Anerkennung für die Arbeitswelt finden sich in der Literatur immer wieder. So wäre bspw. auf Polanyi zu verweisen: „Rein ökonomische Sachverhalte, die die Befriedigung der Bedürfnisse betreffen, sind für das Klassenverhalten unvergleichlich weniger relevant als Fragen der gesellschaftlichen Anerkennung. Die Befriedigung der Bedürfnisse kann selbstverständlich die Folge einer solchen Anerkennung sein, insbesondere als ihr äußeres Zeichen oder Preis. Jedoch beziehen sich die Interessen einer Klasse vor allem auf Geltung und Rang, auf Status und Sicherheit, das heißt, sie sind in erster Linie nicht ökonomischer, sondern gesellschaftlicher Natur“ (Polanyi 1978: 212). In jüngerer Zeit ist etwa auch Deutschmann (2002 u. 2003) zu nennen.

Nur wenig Beachtung fand in der industriesoziologischen Debatte und in den Forschungen zu den industriellen Beziehungen der Umstand, dass ein relevanter Teil der Arbeitnehmer über einen Migrationshintergrund verfügt.² Wohin sind die „unqualifizierten ausländischen ‚Gastarbeiter‘“ verschwunden, so wundert sich Cattero in einem Beitrag, in dem er eine „Verberuflichung“ des industriesoziologischen Diskurses in Deutschland“ konstatiert: „Sind sie auch alle Facharbeiter geworden? Oder sind sie vielleicht alle von deutschen Facharbeitern in die Gastronomie abgedrängt worden?“ (Cattero 1998: 101). Arbeitnehmer ausländischer Herkunft tauchen in einschlägigen Arbeiten allerdings nicht nur als ungelernete Fabrikarbeiter selten auf, sondern sie treten auch als Facharbeiter, Kellner oder Angestellte kaum explizit in Erscheinung. Dasselbe gilt weithin auch für deren Nachkommen, seien diese deutsche Staatsbürger oder nicht. Von gewissem Interesse scheint zwar die Frage der beruflichen Erstausbildung zu sein, doch ansonsten sind Arbeitsmigration und ethnische Herkunft vornehmlich ein Thema, das von Sozialwissenschaftlern außerhalb von Arbeitswelt und industriellen Beziehungen untersucht wird. Überraschend ist dies auch deshalb, weil ansonsten die Literatur zu Themen wie Migration, Sozialarbeit mit ausländischen Jugendlichen etc. vielfältig und kaum überschaubar ist (vgl. etwa die Sammlung in Santel/Schock 2000). Dieses Defizit an einschlägiger Forschung betrifft sogar thematische Aspekte, an denen relativ großes politisches und öffentliches Interesse bestehen dürfte. Im „4. Bericht zur Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland“ wird darauf hingewiesen, dass „seit dem ersten Bericht der Beauftragten das Fehlen umfassender wissenschaftlicher Informationen über Formen und Ausmaß der Benachteiligungen und Diskriminierungen ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb bedauert“ werde (Bericht 2000: 160). Im Bericht des Jahres 2002 wird dann mit Verweis auf Hinken (2001) überraschend dezidiert konstatiert, dass das Betriebsverfassungsgesetz „als Erfolgsmodell für die betriebliche Integration von ausländischen Arbeitnehmern gewertet“ werde (Bericht 2002: 351).

Die wenigen gleichwohl vorliegenden, jedoch in der Soziologie der industriellen Beziehungen kaum rezipierten Studien, sprechen dafür, dass ethnisch begründetem Selbst- und Fremdverständnis in den Betrieben durchaus Bedeutung zukommt (Hergesell 1994; Budzinski 1979; Kartari 1997; Birsl et al. 1999 u. 2003; Brüggemann/Riehle 2000). Gillmeister et al. (1989) berichten, dass „Gruppenbindungen und ethni-

² Als anderes Prüfkriterium für die drei Ansätze könnte sich die Gender-Thematik anbieten. Zwei Gründe sprechen im Vergleich gegen diese Wahl: Obwohl auch hinsichtlich der Gender-Thematik noch immer erhebliche Defizite zu beklagen sind, so fand doch das Thema der Migration in der deutschen Forschung zu den industriellen Beziehungen noch geringere Resonanz. Darüber hinaus resultieren aus der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung (auch) außerhalb des ökonomischen Subsystems eine Reihe von Interessenunterschieden zwischen den Geschlechtern (z.B. hinsichtlich der Arbeitszeiten), die auch für die industriellen Beziehungen bedeutsam sind. Eine adäquate Diskussion der theoretischen Verortung von *gender* im Konzept der industriellen Beziehungen müsste aus diesem Grund mehr Fragen als nur die nach einer Erweiterung um die Dimension der Anerkennung aufwerfen. *Ethnicity* und *gender* haben zwar aus einer reinen Anerkennungsperspektive durchaus einige Gemeinsamkeiten, können jedoch aus einer Interessenperspektive keineswegs gleichgesetzt werden.

sche Solidarität“ unter ausländischen Arbeitnehmern ausgeprägter seien als unter deutschen. Bereits von Bosch/Lichte (1982: 223) wird beispielsweise berichtet, dass auch in Unternehmen „ein ausgeprägter, offener Ausländerhass“ vorkommen kann, auch andere Autoren machen „Konfliktpotentiale“ in den Betrieben aus und fürchten, dass „in den Betrieben (...) künftig mit zunehmenden ethnischen Konflikten gerechnet werden“ müsse (v. Freyberg 1994a: 271; 1994b). Für die Relevanz des Themas stehen auch Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Gleichbehandlung von ausländischen und deutschen Arbeitnehmern (Kühne/Nodes 1997), nicht zuletzt dürfte auch die Aufnahme einschlägiger Regelungen in das Betriebsverfassungsgesetz ein Ausdruck durchaus vorhandener Probleme sein,³ auch wenn die in manchen Texten beschriebenen heftigen Konflikte zwischen Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft sich durch die ersten Befunde einer eigenen Studie nicht bestätigen lassen.⁴ Unseres Erachtens besteht ein Zusammenhang zwischen der Anerkennungsblindheit des Konzepts der industriellen Beziehungen und der Nichtbeachtung bzw. der ausbleibenden Rezeption von Migrations- und Herkunftsfragen im *mainstream* der deutschen *Industrial Relations*-Forschung.

3. Industrielle Beziehungen als reines Interessenkonzept

Interessen⁵ sind in diesen Konzepten im Kern auf die Verfügung über materielle und immaterielle Güter gerichtet (vornehmlich Geld und Zeit). Interessen müssen dabei keineswegs *a priori* als kollektive verstanden werden, doch da ähnliche sozio-ökonomische Stellungen gegenüber den Prozessen der Produktion und der Distribution von Gütern bzw. übereinstimmende Marktlagen auch ähnliche strategische Implikationen für die Durchsetzung von eigenen Interessen bieten, können auch Gruppen mit übereinstimmenden oder ähnlichen sowie divergierenden Interessenlagen ausgemacht werden. „Die Stabilität der *Interessenlage* beruht (...) darauf, daß wer sein Handeln nicht an den Interessen der andern orientiert – mit diesen nicht ‚rechnet‘ –, deren Widerstand herausfordert oder einen von ihm nicht gewollten und nicht vorausgesehenen Erfolg hat und also Gefahr läuft, an eigenen Interessen Schaden zu nehmen“ (Weber 1980: 16). Prominent und für das Konzept der industriellen Beziehungen geradezu konstitutiv sind die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wobei Interessenunterschiede innerhalb dieser beiden Großgruppen jedoch keineswegs ausgeschlossen sind (etwa zwischen männlichen und weiblichen Lohnabhängigen) und alternativ zur gemeinsamen kollektiven Interessenverfolgung auch die Möglichkeit kompetitiven Handelns besteht. Gleichwohl wird bekanntlich (keineswegs ohne Berechtigung) aus der gemeinsamen Interessenlage dieser beiden Gruppen auf eine

³ Nach § 80, Abs. 1 BetrVG gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrates, „die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern“. In der Neufassung wird das Wort „Eingliederung“ durch das Wort „Integration“ ersetzt und „sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen“ angefügt.

⁴ Im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes werden betriebliche Arbeitsbeziehungen und Herkunftsfragen untersucht.

⁵ Vgl. als Beispiel für eine klassische Bestimmung des Interessenbegriffs Neuendorff (1973).

gewisse Notwendigkeit kollektiver Handlungsorientierungen geschlossen; deshalb können Kapital und Arbeit gegenübergestellt werden. Im Wissen um die empirische Bedeutung von Anerkennung wollen wir deshalb zunächst der Frage nachgehen, welche Vor- und Nachteile ein reines Interessenkonzept der industriellen Beziehungen bietet.

Wenden wir uns zu diesem Zweck noch einmal an Müller-Jentsch. Zweifelsfrei werden in seinem konzeptionellen Ansatz, den wir hier stellvertretend für den *mainstream* der deutschen Forschung zu den industriellen Beziehungen nehmen wollen, Anerkennungsfragen nicht explizit behandelt. Zwar werden die industriellen Beziehungen nach einer Reihe von Dimensionen differenziert, etwa in soziale, wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen, doch auch letztere werden lediglich als „Mittel der symbolischen Steuerung“ durch Unternehmensleitungen und Management verstanden. Darüber hinaus wird etwa nach formellen und informellen kollektiven Regelungen differenziert, doch für Anerkennungsfragen, wie wir sie mit einigen empirischen Befunden angedeutet haben, findet sich kein Platz (Müller-Jentsch 1997: 18ff). Kotthoff sieht das Fehlen der Anerkennungsthematik im industriesoziologischen *mainstream* als Konsequenz einer reduktionistischen Sichtweise, die Betriebe lediglich als durch Entfremdung gekennzeichnete sehen könne. „Die dominierenden industriesoziologischen Ansätze schließen die Möglichkeit von Anerkennung im Betrieb aus strukturellen Gründen explizit aus. Die Fabrik als Arena der Kapitalverwertung gilt als ein Ort der Entfremdung. Er schert sich nicht um die Berücksichtigung von identitätsstabilisierenden Erwartungen der Subjekte. Der Anerkennung muss also in den Begriffen, Kategorien und Methoden der Industriesoziologie erst mal ein Platz begründet werden“ (Kotthoff 2000: 27). Kotthoff sieht zwei unterschiedliche Prozesse der „Anerkennung der Arbeitnehmer als Betriebsbürger“ ignoriert: einerseits die Ausdehnung der rechtlichen Anerkennung auf den Betrieb, andererseits die Anerkennung sozialmoralischer Gefühlseinstellungen und Gerechtigkeitsvorstellungen, die „Geltung lebensweltlicher Bezüge in der Welt des Geldes und der Arbeit“ (Kotthoff 2000: 27). Wobei zumindest der Prozess der rechtlichen Anerkennung, ziehen wir exemplarisch noch einmal Müller-Jentsch heran, zumindest gelegentlich durchaus Beachtung findet. Wie Kotthoff (1994: 331ff) selbst bezieht sich auch Müller-Jentsch (1994: 646ff) in einer historischen Skizze ausdrücklich auf T.H. Marshall (1963), um einen Prozess wachsender rechtlicher Anerkennung der Arbeitnehmer zu beschreiben. Gleichwohl findet sich auch die Form der rechtlichen Anerkennung in den Grundkategorien der industriellen Beziehungen (inwiefern dies auch auf die Industriesoziologie insgesamt zutrifft, wie Kotthoff annimmt, soll hier ungeprüft bleiben) allenfalls implizit wieder, insofern sie sich als objektivierte Voraussetzung in Begriffen wie der „Betriebsverfassung“ widerspiegelt. Die Anerkennung identitätsrelevanter Ansprüche, die Kotthoff als lebensweltliche begreift, findet sich allerdings tatsächlich nicht und sie wird mitunter selbst in empirischen Studien explizit als zweitrangige Thematik hintangestellt. So formulieren Bosch et al. in direkter Auseinandersetzung mit Kotthoff, dass dieser „zwar ein sehr differenziertes, empirisch reich belegtes Bild aus dem Alltag der Sozialbeziehungen im Betrieb“ gewinne, „darüber aber in Vergessenheit gerät, dass es sich bei den Handlungsgründen in erster Linie um die Wahrung und Durchsetzung von *Interessen* (Herv. i. Org.) handelt und erst in zweiter Linie um persönliche Motive, um

Prestige, Anerkennung, Machtbedürfnisse, Statusprobleme, um Bestätigung usw., unabhängig davon, dass sich diese Motive im Einzelfall auch einmal nach vorne spielen können“ (Bosch et al. 1999: 28).⁶

Deutlich wird zweierlei: Erstens scheinen Anerkennungsfragen als empirisches Phänomen auch den Exponenten eines (kategorial) reinen Interessenkonzeptes keineswegs entgangen zu sein, auch wenn, wie gerade die Aufzählung bei Bosch et al. bestätigt, keine Anstrengungen einer begrifflichen Systematisierung vorgenommen werden. Es geht um eine beabsichtigte Privilegierung der Kategorie Interesse, eine methodologische „Als-ob-Haltung“, die sich Erkenntnisvorteile davon verspricht, Anerkennungsphänomene auch dann als wenig bedeutsam zu betrachten, wenn diese in den Motiven der Akteure vorrangig sind. Zweitens wird diese Methodologie mitunter dann auch von ihren Repräsentanten durchbrochen, wenn es um die Darstellung historischer Entwicklungen geht. Ein Umstand, der insofern nicht überrascht, als die heutigen industriellen Beziehungen in vielfältiger Weise auf vorgängig stattgefundenen Anerkennungsprozessen aufbauen, seien diese rechtlicher Natur, wie dies nicht zuletzt in Deutschland der Fall ist,⁷ oder auch im Sinne einer vorgängigen Anerkennung des Lohnarbeiterstatus selbst und damit zusammenhängender *customs and practices*. Obwohl Argumente für eine methodologische Interessensfokussierung bemüht werden können, sind damit doch auch relevante Vereinseitigungen und Erkenntnisbegrenzungen verbunden. Einige Vorteile und Begrenzungen einer solchen Interessen-Methodologie sollen deshalb kurz diskutiert werden.

Ein entscheidender Vorteil einer Interessensfokussierung besteht zweifellos darin, zentrale Momente der Verteilung und der Produktion von Reichtum in hinlänglich klarer Form darstellen und damit einer Kritik zugänglich machen zu können. Die Bestimmung der Verkaufs- und der Anwendungsbedingungen von Arbeitskraft lässt sich als eine Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit beschreiben, bei der deutlich wird, dass der Mehrwert der einen nicht das Arbeitseinkommen der anderen sein kann. Auch Übereinstimmungen zwischen Arbeitnehmern und deren Interessenvertretung einerseits und Arbeitgebern andererseits lassen sich aus einer gemeinsamen Interessenlage verstehen, die dem Versuch geschuldet ist, die betriebliche, sektorale oder nationale Konkurrenzfähigkeit zu sichern oder zu verbessern. Sowohl einem gemeinsamen Klasseninteresse der Arbeitenden als auch einem gemeinsamen betrieblichen Interesse entgegenstehende Binnenkonflikte um Anerkennung und Missach-

⁶ Mitunter ist allerdings auch von „symbolischen Interessen“ die Rede (Frerichs/Morschhäuser/Steinrücke, 1989), worunter dann insbesondere auch Anerkennung gefasst wird. Mit einem solchermaßen „erweiterten Interessenbegriff“, wie er sich partiell auch bei Schmidt/Schönberger (1999) findet, wird jedoch, entgegen den materialen Ausführungen in den genannten Texten, der konstitutive Charakter von Anerkennung für individuelle und kollektive Identitäten sowie deren basal nicht-marktbasierter Charakter nicht gebührend berücksichtigt, Anerkennung verdinglicht und die Differenz im Operationsmodus von Interesse und Anerkennung begrifflich zu Lasten der Anerkennung eingebnet.

⁷ Die Geschichte und Vorgeschichte der industriellen Beziehungen hat sowohl eine rechtliche Seite als auch eine Seite des sozialen Konflikts, wie Korsch (1980) für die frühe Geschichte der Betriebsräte zeigt.

tung können dann gleichwohl in empirischen Studien als kulturelle Färbungen auftreten, jedoch die für zentral erachteten Mechanismen, Orientierungen und Konflikte nicht verdunkeln. Gemessen an unserem Prüfstein Migrationshintergrund läuft eine solche Herangehensweise keine Gefahr, Herkunftsfragen gegenüber Klassenfragen in den Vordergrund zu rücken, gar selbst an der diskursiven Konstruktion von „Ethnizität“ mitzuwirken und strukturelle Interessendivergenzen ethnisiert zu vernebeln.

Überdies darf sich eine Interessenfokussierung in Übereinstimmung mit den relevanten Kollektivakteuren des Feldes wissen, die ihre Handlungen in der Regel mit dem Interesse der eigenen Klientel oder gemeinsamen Interessen begründen und jeden Anschein, es könnte auch um Anerkennungsfragen gehen, zu vermeiden suchen. Insofern befindet sich dieser methodologische Ansatz in Übereinstimmung mit einer im Feld existenten „Realabstraktion“. Nicht nur die Betriebsräte, wie Kotthoff (1994: 53) zum Missfallen von Bosch et al. (1999: 27) formuliert, sondern auch die anderen Kollektivakteure sind ihrem Selbstverständnis nach „Ökonomen“. Dass dies so ist, muss trotz der vorliegenden Hinweise auf die empirische Bedeutung der Anerkennungsthematik wiederum nicht vordergründig als Fremd- und Selbsttäuschung betrachtet werden, sondern ist im Kontext der Ausdifferenzierung einer gesonderten ökonomischen Sphäre mit einer ihr zugeschriebenen eigenen Rationalität zu sehen, in der Anerkennungswünsche zumindest der Tendenz nach monetarisiert werden. Allenfalls könnte hier eine Art von „notwendig falschem Bewusstsein“ konstatiert werden, das es den Akteuren durch eine Begrenzung rationalen Abwägens erst ermöglicht, Entscheidungen begründet zu treffen und Handlungen zu legitimieren.

Die methodologische Interessenfokussierung zeigt dann insbesondere dort ihre Schwächen, wo auch die Grenzen der Realabstraktion liegen. Die Studie von Moore (1982), aber auch die Skizze von Müller-Jentsch (1994) zeigen, wie historisch voraussetzungsvoll die Realabstraktion einer Konstellation ist, in der es nur um Interessen und nicht auch um die Anerkennung der Akteure selbst geht. Auch in jüngerer Zeit konstatierte Tendenzen einer „Subjektivierung von Arbeit“ (vgl. etwa Kleemann/Matuschek/Voß 2002) und die Schwierigkeiten der gewerkschaftlichen Mitgliederrekrutierung, auf die wir zurückkommen werden, deuten an, dass die Stärke einer methodologischen Interessenfokussierung an eine historisch begrenzte Phase und vielleicht auch an ein bestimmtes, großbetrieblich gestütztes Modell der industriellen Beziehungen gebunden ist. Dafür spricht auch, dass Identitäts- und Anerkennungsfragen nicht zuletzt auch in industriesoziologischen Studien zu betrieblichen Transformationsprozessen in Ostdeutschland (vgl. etwa Schmidt 1996; Mickler et al. 1996), häufig entgegen den ursprünglichen Intentionen der Forscher, eine ausgesprochen prominente Bedeutung beigemessen werden musste. Ein reines Interessenkonzept kann seine Stärken offenbar vornehmlich dann entfalten, wenn die Grenzen der gesellschaftlichen Sphären stabil und die Kollektivakteure „respektiert“, d.h. Anerkennungsfragen still gestellt sind, damit sie aus den Diskursen der industriellen Beziehungen externalisiert oder in Interessenfragen transformiert werden können. In Umbruchsprozessen hingegen wird Anerkennung notwendig selbst zum Thema, und dies dürfte nicht nur für die Transformation vom Realsozialismus zur kapitalistischen Marktwirtschaft, sondern auch für Prozesse gelten, die in der Sprache der Regulationstheorie als „Krise des Fordismus“ benannt werden.

Wenden wir uns unserem Prüfstein „Migrationshintergrund“ zu, so besteht der Nachteil des reinen Interessenkonzeptes darin, dass Konflikte zwischen Belegschaftsgruppen unterschiedlicher Herkunft und vergleichbarer ökonomischer Situation nicht erklärt werden können, da diese, von unbedeutenden Unterschieden abgesehen (etwa unterschiedlichen Urlaubswünschen), an keinen konzeptimmanent thematisierbaren Interessendivergenzen festzumachen sind. Weshalb sich Konflikte entlang von Herkunftsgrenzen formieren können, wann dies der Fall ist und wann nicht, dazu kann aus der Interessenperspektive wenig beigetragen werden. Zwar wird die Gefahr der „Ethnisierung“ durch eine solche Forschungsperspektive vermieden, doch dies wird mit der De-Thematisierung mitunter durchaus auch auf dem Feld der industriellen Beziehungen handlungsrelevanter ethnischer Gruppenidentitäten und Dominanzstrukturen erkauft. Allein zur Erklärung des Umstands, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund innerhalb der Betriebsräte und der gewerkschaftlichen Gremien noch immer unterrepräsentiert sind, ist ein pures Interessenkonzept wenig hilfreich.

4. Ein reines Anerkennungskonzept (Axel Honneth)

Um „Anerkennung“ wenigstens annähernd auf die Höhe des Begriffs „Interesse“ bringen und abschätzen zu können, ob der letztere durch ersteren ergänzt oder ersetzt werden sollte, ist eine begriffliche Präzisierung über die bisher eher intuitiv-alltagssprachliche Verwendung des Terminus Anerkennung hinaus angebracht. Trotz der Bemühungen vornehmlich von Kotthoff und Voswinkel (2001)⁸, liegt ein ausgearbeitetes Anerkennungskonzept für die industriellen Beziehungen nicht vor. Deshalb bietet sich unseres Erachtens hier zunächst ein Anschluss an das von Honneth vorgelegte Konzept eines „Kampfes um Anerkennung“ an (Honneth 1994; 2003a; 2003b).⁹ Zum einen begründet Honneth sein Konzept ausführlich, zum anderen verbindet er mit ihm einen Interessenkämpfe übergreifenden Anspruch, der den gewöhnlichen Rahmen der industriellen Beziehungen überschreitet. Einen weiteren Vorteil bietet dieser Ansatz, weil mit der jüngst vorgelegten Kontroverse zwischen Honneth und Fraser (Fraser/Honneth 2003) ein direkter Vergleich mit einem weiteren Ansatz möglich ist, der versucht, Anerkennung und Interesse gleichermaßen zu beachten. Beide Ansätze werden wir hier nur soweit betrachten, wie dies für unsere Fragestellung hilfreich erscheint.

In kritischer Absetzung von utilitaristischen Konzepten, wie er sie ursprünglich bei Machiavelli und Hobbes, aber etwa auch beim Marx des „Kapital“ ausmacht, und durch die er sicherlich nicht zu Unrecht unser heutiges Denken weitgehend geprägt sieht, entwirft Honneth in Auseinandersetzung zunächst mit dem frühen Hegel und dann mit dem Anerkennungs- und Identitätskonzept von Mead (1973) (vgl. auch Joas 1989) einen Anerkennungsansatz, der die drei Dimensionen *Liebe*, *Recht* und *soziale Wertschätzung* umfasst; von letzterer spricht er im gelingenden Falle mitunter auch als

⁸ Kotthoff und Voswinkel verstehen ihre Bemühungen allerdings auch nicht als Beiträge zur Entwicklung eines reinen Anerkennungskonzeptes, sondern billigen Interessen ebenfalls einen Stellenwert zu.

⁹ Ein Bezug auf Honneth findet sich auch bei Deutschmann (2002).

Solidarität. Die Anerkennungsform der Liebe, die er vornehmlich der primären Sozialisation und engeren persönlichen Beziehungen zuordnet, führt dabei im Falle des Gelingens zu *Selbstvertrauen*, rechtliche Anerkennung zu *Selbstachtung* und soziale Wertschätzung/Solidarität zu *Selbstschätzung*. Die Verhältnisse der sozialen Wertschätzung, in der sich die soziale Anerkennung für Beiträge zur Erreichung gesellschaftlicher Ziele ausdrückt, sieht er dabei „mit den Verteilungsmustern des Geldeinkommens auf indirekte Weise verkoppelt“, weshalb „auch die ökonomischen Auseinandersetzungen konstitutiv dieser Form eines Kampfes um Anerkennung“ angehören; soziale Gruppen haben ein Interesse „an der Aufwertung der von ihnen repräsentierten Fähigkeiten und Eigenschaften“ (Honneth 1994: 206f).

In der Kontroverse mit Fraser ergänzt Honneth sein Konzept und nimmt implizit auch einige Veränderungen vor. Während in seinem ursprünglichen Entwurf, auch wenn er sich selbst vornehmlich mit Anerkennungsfragen beschäftigt, Interessen noch eine eigenständigere Bedeutung zugemessen wird, „es stets eine empirische Frage“ bleibe, „bis zu welchem Grad ein sozialer Konflikt eher der Logik der Interessenverfolgung oder der Logik der moralischen Reaktionsbildung“ folge (Honneth 1994: 265), wendet er sich später eindeutig gegen ein zweidimensionales Konzept von Anerkennung und Interessen und argumentiert, „dass auch Verteilungsungerechtigkeiten als institutioneller Ausdruck von sozialer Missachtung oder, besser gesagt, ungerechtfertigten Anerkennungsverhältnissen begriffen werden müssen“ und empfiehlt kritischer Gesellschaftstheorie eine „anerkennungstheoretische Wende“ (Honneth 2003a: 135 u. 158).

Die Subsumption von Interessen unter die Kategorie der Anerkennung, genauer in die Anerkennungssphäre der sozialen Wertschätzung, verlangt dann aber auch jeweils nach einer sozialmoralischen Begründung von Anerkennungsforderungen. In diesem Sinne erforderlich ist es, so Honneth, „dass Individuen oder soziale Gruppen unter Berufung auf das Leistungsprinzip bislang vernachlässigte oder unterschätzte Tätigkeiten und Fähigkeiten zur Geltung bringen, um mit einer höheren sozialen Wertschätzung zugleich eine Umverteilung von (materiellen) Ressourcen einzuklagen“ (Honneth 2003a: 171). Hier beginnt dann unseres Erachtens die Schwäche von Honneths Anerkennungsfokussierung. Zwar räumt er ein, dass das Leistungsprinzip zu weiten Teilen ideologisch sei, doch auf die mit ungleicher Kapitalverteilung verbundene grundsätzliche Verteilungsfrage geht er nicht ein. Honneth muss im Rahmen seines sozialmoralischen Anerkennungskonzepts das Kapitalvermögen ignorieren. Mit dem Leistungsprinzip – wie ideologisch verzerrt auch immer – könnten zwar im Prinzip Differenzierungen innerhalb der arbeitenden Klassen (auch der funktionale Beitrag von Management- und Unternehmertätigkeiten) begründet werden, jedoch kaum die vorgängige Differenzierung vermögend/nicht vermögend, die selbst allerdings Folgen für die Anerkennungsverhältnisse nach sich zieht. Wer Kapital besitzt und damit über die Vermögenseigenschaft des Geldes verfügt (vgl. Deutschmann 1999 im Anschluss an Marx und Simmel), findet als Konsument und als Nachfrager von Arbeitskräften Anerkennung auch dann, wenn weder der Erwerb noch die Verwendung des Kapitals mit einer eigenen persönlichen Leistung verbunden ist. Voraussetzung ist allenfalls die unpersönliche Anerkennung von Geld und Eigentumsrechten, keinesfalls jedoch eine besondere Wertschätzung der Eigentümer – auch wenn letztere in der Regel die Folge

ist. In jedem Fall konstituiert der vorgängig hergestellte Vermögensunterschied¹⁰ mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern zwei Klassen von Sozialtypen und damit grundlegend divergente Interessenlagen, die nicht an die Frage der sozialen Wertschätzung gebunden sind.

Wenden wir uns Honneths sozialpsychologischer Grundlegung von Anerkennung zu, wie er sie insbesondere in dem „jeder anderen Form der reziproken Anerkennung sowohl logisch als auch genetisch“ vorausgehenden Liebesverhältnis sieht (Honneth 1994: 172) und als frühe Identitätsbildung im Prozess der Auflösung der symbiotischen Beziehung von Mutter und Kind darlegt, so bleibt schon allein hier die Frage, weshalb er in der Auflösung der Symbiose allein die Herausbildung sich anerkennender Interaktionspartner und nicht auch eine Ausdifferenzierung zwischen Interaktion (Kind und Mutter) und Sachbeziehung (Kind und Nahrung etc.) sieht. Der Zustand der Symbiose lässt sich unseres Erachtens ebenso (wenig) einseitig „sozialphysiologisch“ wie „sozialpsychologisch“ beschreiben. Mit dessen Auflösung wird die Entwicklung sowohl eines eigenständigen Interesses an Ressourcen als auch von nicht auf die Ressourcenbeschaffung reduzierbaren Interaktionen eingeleitet. In Gesellschaft wird die Verfolgung gegenständlicher Interessen dabei notwendig sozial vermittelt und Anerkennungsverhältnisse bedienen sich materieller Ressourcen als symbolischer Ausdruckformen.

Honneth verwirft einen Interessenmonismus, er unternimmt jedoch keinen Versuch, einen Dualismus von Interesse und Anerkennung zu begründen und auf seine Brauchbarkeit zu prüfen, sondern entwirft einen eigenen Anerkennungsmonismus, der unseres Erachtens ebenso kritisierbar und ebenso wenig zwingend ist, wie der von ihm kritisierte Ansatz. Honneth kann an keiner Stelle plausibel machen, weshalb das Interesse an Gütern und Dienstleistungen nicht ebenso basal wie das Streben nach Anerkennung ist. Dabei weist seine exklusive Fokussierung auf Anerkennung geradezu spiegelbildliche Schwächen zum Interessenansatz auf.

Zunächst wäre auch ein pures Anerkennungskonzept lediglich als methodologisches begründbar, d.h. unter begründeter Absehung der empirisch konstatierbaren, im Selbstverständnis der Akteure artikulierten Interessen. Unsere eingangs mit Bezug auf empirische Studien skizzierten Nachweise für die Bedeutung von Anerkennung könnten selbstverständlich leicht um Belege für die Alltagsrelevanz des Interessenbegriffs ergänzt werden. Bezogen auf unseren Prüfstein „Migrationshintergrund von Arbeitnehmern“ hätte ein reines Anerkennungskonzept wenig Schwierigkeiten damit, ethnische Gruppenbildungen sozialpsychologisch zu begründen und ethnisch begründete soziale Unterschiede zu berücksichtigen, vielmehr bestünde die Gefahr, diese gegenüber ressourcenbasierten sozialen Ungleichheiten zu privilegieren. Es stünde in Gefahr, Ethnizität nicht als „nur (geglaubte) ‚Gemeinsamkeit‘“ (Weber 1980: 237) zu verstehen, sondern auf Eigentumsähnlichkeiten basierende Interessenlagen als Fiktion

¹⁰ Die Herstellung des grundlegenden Vermögensunterschiedes unserer Gesellschaftsformation kann dabei vermutlich wiederum als historisch voraussetzungsvolles Zusammenwirken von Interessen- und Anerkennungsunterschieden verstanden werden, man erinnere sich nur an die Beschreibung als „sogenannte ursprüngliche Akkumulation“ bei Marx (Marx 1979: 954).

zu betrachten. Während es dem Interessenmonismus an Begrifflichkeiten fehlt, um die soziale Relevanz und bisweilen Sprengkraft von Herkunftsübereinstimmungen zu erkennen, liefe ein reines Anerkennungskonzept Gefahr, übereinstimmende Interessen etwa von Arbeitnehmern bei vergleichbarer Ressourcenausstattung, Arbeitsmarktlage etc. bei fehlender wechselseitiger Anerkennung zu übersehen. Aus der Perspektive des Interessenansatzes bürge ein reines Anerkennungskonzept damit das Risiko, von ökonomischen Interessenlagen und sozialen Ungleichheiten abzulenken, selbst zur Verkenning von „class“ zugunsten von „ethnicity“ beizutragen.

Zusammenfassend kann unseres Erachtens formuliert werden, dass es Honneth überzeugend gelingt, die Bedeutung von sozialer Anerkennung grundlegend zu begründen. Er stellt damit dem Interessenkonzept eine Alternative gegenüber, deren Erklärungskraft prinzipiell einem Interessenmonismus wenig nachstehen dürfte. Wo bei sein Konzept insbesondere auf dem Feld der Arbeit und der industriellen Beziehungen wenig ausgearbeitet ist und vermutlich dort seine potentiell größten Schwächen aufweisen dürfte. Doch gerade auf diesem Feld könnte es gleichwohl als ungewohnte Perspektive fruchtbar gemacht werden. Allerdings deutet sich an, dass der Zugewinn auf der einen mit einem Verlust auf der anderen Seite erkauft werden müsste. Für die Erforschung der industriellen Beziehungen wäre damit nicht nur ein Verzicht auf vertraute Denkgewohnheiten, sondern auch ein Verlust für die präzise Beschreibung elementarer Mechanismen des Interessenhandelns verbunden.¹¹

5. Die dualistische Perspektive (Nancy Fraser)

Fraser setzt Honneth nun mit Vehemenz eine duale Perspektive entgegen, in der sowohl Anerkennung als auch Interessen eine relevante Bedeutung beigemessen wird, letztere werden bei ihr in der Regel unter dem Stichwort „Redistribution“ verhandelt. Fraser nähert sich der Thematik des Verhältnisses von Anerkennung und Redistribution aus der Perspektive einer Kritik der in den Vereinigten Staaten in der jüngeren Vergangenheit bedeutsam gewordenen identitätspolitischen Bewegungen. Sie konstatiert eine Verdrängung von Verteilungsforderungen zugunsten von Identitäts- und Anerkennungsfragen durch neue soziale Bewegungen und versucht nachzuweisen, dass die Forderungen dieser Bewegungen implizit auch Verteilungsfragen aufwerfen und dies explizit tun sollten. Dabei erkennt sie Anerkennung als eine Dimension an, setzt diese als empirisch beobachtbare Forderung sozialer Bewegungen gewissermaßen voraus (Fraser 1998: 2000; 2003a; 2003b).

Anders als Honneth, und zu dessen Missfallen,¹² erachtet sie deshalb Anerkennung und Interessen offenbar keiner Begründung für nötig, die einer bereits empirisch

¹¹ Erweitern wir bei Honneth „Liebe“ auf „persönliche Anerkennung“, d.h. nehmen wir seinen Anspruch ernst, diese Anerkennungssphäre nicht nur auf die Familiensphäre zu begrenzen und betrachten dies im Wissen um jeweils historisch gültige Standards der Respektabilität, so kann unseres Erachtens entgegen dessen Annahme, auch die von Kotthoff (2000: 28) beobachtete Form der Anerkennung im Betrieb in Honneths Ansatz integriert werden.

¹² Honneth setzt auf eine von sozialen Bewegungen unabhängige kritische Gesellschaftstheorie, aus seiner Perspektive „bedarf es insofern einer ‚unabhängigen‘ Terminologie, als es

feststellbaren Artikulation durch soziale Bewegungen vorausgeht. Vor dem Hintergrund in den USA auftretender „*recognition movements*“ wie der Frauenbewegung, der Bewegungen von Afro-Amerikanern und verschiedener anderer Herkunftsgruppen, der Schwulen- und Lesbenbewegung etc. besteht ihre Intention eher darin, deren Anliegen mit traditionellen gewerkschaftlichen und linken Forderungen nach materieller Umverteilung zu verbinden, indem sie auf deren innere Verwandtschaft und faktische Überschneidung verweist.¹³ Ihre Herangehensweise ist damit einerseits weniger grundlegend als die von Honneth, andererseits erliegt ihre Bindung an sich bereits selbst artikulierende Bewegungen damit auch nicht den Risiken einer die Empirie weit überschreitenden theoretischen (Re-)Konstruktion. In gewissem Sinne ist ihr Zugang deshalb an einen „*industrial relations approach*“ leichter anschlussfähig, soweit sich dieser vorrangig mit empirisch fassbaren Phänomenen beschäftigt und an bereits im Feld vorhandene Theoretisierungen anschließt (Deutschmann 2003: 478).

Gegenüber Honneth betont Fraser insbesondere die Schwächen eines reinen Anerkennungskonzeptes, das die „gleichsam objektive, anonyme und unpersönliche Marktordnung“ nicht erfassen könne, etwa dass auf den Arbeitsmärkten kapitalistischer Gesellschaften „die Vergütung von Arbeit eben nicht durch das Leistungsprinzip geregelt“ werde, sondern auch vom Angebot und von der Nachfrage nach unterschiedlichen Arbeitsleistungen und der Machtbalance zwischen Arbeit und Kapital abhänge. „Der Monismus der Anerkennung ist jedoch von Natur aus blind für solche Systemmechanismen, die nicht auf kulturelle Bewertungsschemata reduziert werden können“ (Fraser 2003b: 245f). „Anstatt die Errungenschaften der kulturellen Wende für sich fruchtbar zu machen“, habe sich Honneth „deren spektakulärsten Fehlleistungen“ angeschlossen, er habe „ein unvollständiges Paradigma durch ein anderes eingetauscht: den limitierten Ökonomismus gegen einen beschränkten Kulturalismus“ (Fraser 2003b: 248). Ohne hier die Argumente beider Diskutanten im Einzelnen wiederzugeben zu wollen (keineswegs wäre dabei Fraser in allen Punkten gegen Honneth Recht zu geben), verspricht ihr „*perspektivischer Dualismus*“, in dem „Verteilung und Anerkennung keine separaten Sphären“ kennen (Fraser 2003b: 249), doch, die in einigen empirischen Studien zu den industriellen Beziehungen bereits material vorhandene duale Sichtweise explizieren und damit einer systematischen Anwendung zugänglich machen zu können.

Wie jedoch soll man sich das Verhältnis von sozialer Anerkennung und Interesse vorstellen? Fraser zeigt, dass hinter Anerkennungsfragen häufig Interessen stehen. Die eingangs erwähnten Studien verweisen darauf, dass Interessenkonflikte nicht selten auch durch Anerkennungsfragen ihre Dynamik bekommen. „Das Verhältnis von sozi-

solche Formen des institutionell verursachten Leidens und Elends zu identifizieren gilt, die auch vor und unabhängig von aller politischen Artikulation in sozialen Bewegungen existieren“ (Honneth 2003a: 139). Fraser hingegen begründet weder Anerkennung noch Interesse, da sie sich auf den Standpunkt von Bewegungen stellt. Honneth ist durchaus zuzustimmen, dass hier ebenfalls eine Gefahr der Affirmation (z.B. – entgegen ihrer Intention – der Ethnisierung) liegt.

¹³ Unschwer lässt sich erkennen, dass für die Differenzen zwischen Fraser und Honneth auch der jeweils andere gesellschaftliche Erfahrungshintergrund von Bedeutung ist.

aler Anerkennung und materiell-ökonomischem Interesse“, so konstatieren Schmidt/Schönberger (1999) auf Basis einer Studie zur Transformation von Betrieben und Arbeitnehmerbewusstsein in Ostdeutschland, könne somit erstens dem Verhältnis der Übersetzbarkeit gleichen, wie sie Bourdieu zwischen Kapitalsorten beobachtet (Bourdieu 1983), das eine kann dann zum Mittel des anderen werden. „Zweitens können beide zueinander in einem Verhältnis stehen, in dem das eine zum Symbol des anderen wird. Drittens jedoch kommt jedem ein Eigenwert zu, der weder eine Übersetzung in das andere noch einen symbolischen Ausdruck im anderen erlaubt“ (Schmidt/Schönberger 1999: 54). Weder könnten basale Defizite der materiellen Versorgung durch soziale Anerkennung hinreichend kompensiert werden, noch sei soziale Anerkennung durch materielle Versorgung vollständig zu ersetzen. Ein Mindestmaß an sozialer Anerkennung gehe deshalb der Chance zur Verwirklichung materiell-ökonomischer Interessen immer auch voraus. Ein Befund, der gerade auch für die industriellen Beziehungen plausibel sein dürfte, an deren rechtliche oder faktische Anerkennung die Durchsetzung von Interessen gekoppelt ist. Eine Reduktion von Anerkennung auf Interessen oder *vice versa* ist nicht möglich,¹⁴ da beide zwei verschiedene, wenngleich in Gesellschaft aufeinander bezogene und hochgradig sozial vermittelte Grundbeziehungen des Menschen reflektieren, die Beziehung zu den Menschen und zu den Dingen. Personen, Kollektive, Organisationen etc. benötigen zum einen soziale Anerkennung durch andere Personen oder Kollektive, zum anderen haben sie ein Interesse an einem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Durch die dreifache Beziehung zwischen Anerkennung und Interesse: als wechselseitiges Mittel für den jeweils anderen Zweck, als symbolische Repräsentanten und Kompensation¹⁵ des jeweils anderen sowie als unabhängige Voraussetzung füreinander, kann die jeweilige Bedeutung für die Analyse bzw. die wissenschaftliche Rekonstruktion eines Ereignisses im Feld der industriellen Beziehungen nicht theoretisch bestimmt, sondern muss empirisch ermittelt werden. Nicht zuletzt, da es die Akteure selbst sind, die die jeweilige Bedeutung und die Funktionen der beiden Dimensionen prägen. Welchen Erklärungswert eine Rezeption der dualen Perspektive für das Konzept der industriellen Beziehungen erbringen könnte, soll deshalb abschließend exemplarisch gezeigt werden.

6. Beispiele für die Anwendung einer dualen Perspektive

Welchen Mehrwert an Erklärung verspricht eine duale Perspektive für eine Soziologie der industriellen Beziehungen? Unseres Erachtens kann hier als generelle Regel gelten, dass ein Zugewinn vor allem dort zu erwarten ist, wo es um das Verständnis des seit einigen Jahren zu beobachtenden grundlegenden Wandels der industriellen Beziehungen geht, aber auch dort, wo das dominante Konzept Forschungsblindstellen hinter-

¹⁴ Allenfalls in Wortspielen könnten sowohl Interesse als auch Anerkennung wechselseitig zum Verschwinden gebracht werden, etwa wenn die „Anerkennung von Interessen“ und „das Interesse an Anerkennung“ postuliert würden.

¹⁵ Wobei Kompensation hier keineswegs primär in einem positiven Sinne gemeint ist, können doch Anerkennung und Interesse (*redistribution*) auch zueinander in Widerspruch geraten (Fraser 1997).

lässt. Darüber hinaus verspricht eine duale Perspektive ein tieferes Verständnis selbst dort, wo die besonderen Stärken einer Interessesozio­logie der industriellen Beziehungen vermutet werden dürfen, etwa wenn es um die prekär gewordene Stabilität des deutschen Systems der industriellen Beziehungen insgesamt und des Kollektivakteurs Gewerkschaften sowie den Verlauf von Streikbewegungen geht. Doch bevor wir exemplarisch weitere Anwendungsbeispiele skizzieren werden, wenden wir uns zunächst noch einmal dem Thema Migrationshintergrund zu.

Migration und Arbeitsbeziehungen

Eine Perspektive auf die Anerkennungsverhältnisse könnte der Forschung zu den industriellen Beziehungen die Chance eröffnen, sich das Thema Arbeitsmigration und Herkunftsminderheiten als Forschungsthema zu erschließen. So dürften etwa die teilweise duldsame Haltung ausländischer Arbeitnehmer der ersten Generation ebenso wie die „wild­en Massenstreiks“ Anfang der siebziger Jahre nur im Rahmen eines Selbst- und Fremdverständnisses als „Gastarbeiter“ mit lediglich temporärem Aufenthalt erklärbar sein. Mit der Abkehr von diesem Modell einer nicht-inkludierten Sonderrolle von ausländischen Arbeitnehmern außerhalb von gesellschaftlicher und betrieblicher Sozialordnung (d.h. mit deren Beteiligung an der betrieblichen Mitbestimmung, der Abkehr von der Illusion der Rückkehr etc.) wird dann einerseits durch die Schaffung einer institutionalisierten *Voive-Option* spontanen Ausbrüchen vorgebeugt, andererseits kann die Konzentration von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund auf die unteren Schichten der bundesdeutschen bzw. der betrieblichen Sozialstruktur dann erst als Problem einer sozialen Minderheit von Inländern rezipiert werden. Welche Anforderungen und Folgen sich dadurch für das deutsche System der industriellen Beziehungen ergeben, kann nur untersucht werden, wenn, neben dem, was im angelsächsischen Sprachgebrauch „*class relations*“ heißt, auch „*ethnic relations*“ untersucht werden. Ob Forderungen nach einer kompensatorischen Förderung (Quotierungen bei Stellenbesetzungen, bei der betrieblichen Weiterbildung, innergewerkschaftlich etc.) aufkommen werden oder spezifische Formen der Interessenartikulation von Beschäftigten ausländischer Herkunft (z.B. eigene Listen bei Betriebsratswahlen o.ä., vgl. Birsl et al. 1999: 91f) vorkommen, in jedem Fall können diese nur systematisch thematisiert und angegangen werden, wenn die Anerkennungsdimension angemessene Berücksichtigung findet. Obgleich sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit deutscher Herkunft und mit Migrationshintergrund, soweit diese individuell vergleichbare betriebliche Positionen inne haben, aus einer rein interessenpolitischen Perspektive weitgehend in derselben sozialen Lage befinden, darf angenommen werden, dass sich die Zugehörigkeit der Individuen zu sozialen Gruppen mit unterschiedlicher Stellung in den Anerkennungsverhältnissen auch auf die politische Orientierung und die Artikulation von Interessen und damit die Beziehung zu den Institutionen der Interessenvertretung auswirkt.

Der Umgang nicht nur des Managements, sondern auch der Gewerkschaften und der Betriebsräte mit der Frage von herkunftsbezogenen Interessen (Urlaubsregelungen, Sprachförderung etc.) und der Anerkennung von Identitätsmodellen (gleichberechtigte Anerkennung von Verschiedenheit oder Orientierung an einem Normalmodell) wiederum dürfte selbst zur Ausprägung und zur betrieblichen Konstruktion

gruppenspezifischer Identitäten beitragen. Universelle, (vorschnell) herkunftsneutrale Interessenpolitik kann dabei ebenso gruppenspezifische Identitätspolitik begünstigen, wie herkunftssensible Interessenvertretung Gefahr laufen kann, gruppenspezifischer Identitätspolitik (mit der Gefahr einer Abwertung anderer Gruppen) erst die Artikulationsräume zu schaffen. Durch eine angemessene Aufnahme der Anerkennungsperspektive könnte sich die Berücksichtigung auch von Themen wie Diskriminierung oder aktiv fördernder Antidiskriminierungspolitik (*affirmative action; diversity-management*) für den Forschungsdiskurs über industrielle Beziehungen erschließen lassen. Dadurch würde sich möglicherweise zeigen, dass die Effekte der seitherigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen strukturelle Benachteiligungen perpetuieren oder zumindest nicht hinreichend beseitigen und nicht nur mit Blick auf die Kategorie Geschlecht überdacht werden sollten.

Ogleich wir diese Überlegungen hier keinesfalls zufriedenstellend darlegen können, sollen doch drei weitere Anwendungsbeispiele angerissen werden, um andeuten zu können, dass auch für die Forschung der industriellen Beziehungen unbestritten zentrale Problemstellungen durch eine duale Perspektive gewinnen könnten.

Krise der industriellen Beziehungen und Arbeitnehmerorientierungen

Auch wenn die zwischenzeitlich von manchen Beobachtern erwartete dramatische Entwicklung bisher ausblieb, befindet sich die Institution des Flächentarifvertrags doch seit einigen Jahren in einem Prozess, der zu Recht als Erosion (Bahnmüller/Bispinck 1995) beschrieben werden kann. Ob sich in jüngster Zeit tatsächlich eine gewisse Beruhigung dieser Entwicklung abzeichnet, bleibt abzuwarten (vgl. hierzu etwa Ellguth 2004). Mag sich die Abkehr eines Teils der Arbeitgeber vom Flächentarifvertrag mit dem Verweis auf die Internationalisierung von Märkten und Konkurrenzverhältnissen noch leidlich erklären lassen, so ist doch zu konstatieren, dass nicht nur die Tarifgebundenheit der Arbeitgeber nachlässt, sondern auch die deutschen Gewerkschaften mit erheblichen Mitgliederverlusten konfrontiert sind, die die Durchsetzungskraft zunehmend beeinträchtigen. Ein Umstand, der aus einer reinen Interessenperspektive bereits einige Zusatzannahmen erfordert, um als hinreichend erklärt zu gelten.¹⁶ Weshalb sind es jedoch insbesondere höher qualifizierte Beschäftigte, Ingenieure und andere Akademiker, die sich überproportional einer Gewerkschaftsmitgliedschaft verweigern, während in vielen Betrieben der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den Arbeitern überraschend stabil geblieben ist? Sind die monetären Interessen bei hochqualifizierten Angestellten (in zunehmendem Maße!) schwächer ausgeprägt als die von Arbeitern? Gerade in einer Zeit, in der die alternative Form der individuellen Interessenverfolgung durch Karriere in der Folge flacher Hierarchien auf früher unbekannte Barrieren stößt (Baethge/Denkinger/Kadritzke 1995; Faust/Jauch/Notz 2000), scheint dies im Rahmen eines reinen Interessenkonzepts kaum hinreichend erklärbar zu sein.

¹⁶ Selbst der Hinweis auf den strukturellen Wandel und das Aufkommen neuer Unternehmen ist nicht wirklich selbsterklärend, auch wenn eine Korrelation zu beobachten ist. Könnte nicht gerade ein noch mangelndes *commitment* in einem neuen Betrieb dazu verhelfen, die eigene Klassenlage „ohne Illusionen“ zu sehen?

Aus einer Studie zur Entwicklung der Wahlbeteiligung an den Betriebsratswahlen 2002 in größeren Betrieben der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie (Schmidt 2003b; 2004) wissen wir, dass es (freigestellten) Betriebsräten von den Beschäftigten ganz besonders verübelt wird, wenn sie mit diesen vor allem dann persönlich Kontakt aufnehmen, wenn es um die Mobilisierung für Interessenskonflikte oder um die Betriebsratswahl selbst geht. Einer der befragten Arbeitnehmer formulierte explizit, deshalb nicht an der Betriebsratswahl teilgenommen zu haben, „weil man Betriebsräte in den Abteilungen nur dann sieht, wenn sie Unterschriften für ihre Kandidatur brauchen.“ Dabei geht es nicht um eine berechnete oder unberechnete Kritik an Mängeln der Vertretung von Interessen, sondern um den Wunsch von Beschäftigten nach einer Beziehung zu den Betriebsräten, die nicht zweckrationalen und instrumentellen Kalkülen folgt, sondern aus der das Gefühl entspringen kann, von den Betriebsräten geachtet und als Person anerkannt zu werden.

Der Wunsch, von wichtigen Vertretern des Betriebsrates durch deren Aufmerksamkeit persönliche Anerkennung zu erhalten, ist zwischen un- und angelernten Arbeitern und Akademikern nicht gleichermaßen ausgeprägt. Für Beschäftigte mit geringem innerbetrieblichem Status gilt, dass man sich wenigstens vom Betriebsrat die Anerkennung verspricht, die einem vom Management versagt bleibt. Hoch qualifizierten Angestellten verspricht die Beziehung zum Betriebsrat in dieser Hinsicht vergleichsweise wenig. Da die höherrangigen Angestellten über ein höheres Maß betrieblicher Anerkennung verfügen, reagieren sie nicht besonders empört, wenn die Betriebsräte wenig Alltagskontakte mit ihnen pflegen, sondern fürchten nicht selten durch eine Beziehung zum Betriebsrat, sofern sie diesen als „Arbeitervertretung“ sehen, eher Abwertung als Anerkennung zu erfahren (vgl. auch Baethge/Denkinger/Kadritzke 1995: 2793ff; Kotthoff 1997: 141ff).

Es darf mit Fug und Recht bezweifelt werden, ob es Sinn macht, von einem Wandel der „Arbeitsgesellschaft“ zu einer „Wissensgesellschaft“ zu sprechen (vgl. Deutschmann 2003), zutreffend ist indes, dass der Abschied von einer Gesellschaft eingeleitet wurde, in der die *Arbeiter* als gesellschaftliche Gruppe betrachtet werden, der besonderes Ansehen gebührt. Die Arbeiter (und die von ihrer sozialen Bewegung hervorgebrachten Gewerkschaften) haben an Anerkennung als Werte schaffende Klasse eingebüßt.¹⁷ Von einem Stolz, Arbeiter zu sein, kann heute ebenso wenig die Rede sein, wie von einer Angst der anderen Klassen vor den revolutionären Umtrieben der Arbeiterschaft. Der erfolgreiche „Kampf um Anerkennung“ der Arbeiterschaft hat zusammen mit ihrem quantitativen Bedeutungsverlust und ihrer Teilhabe an den vielfach beschriebenen Individualisierungsprozessen dazu geführt, dass Arbeiter kaum mehr als einer besonderen Statusgruppe zugehörig wahrgenommen, sondern lediglich der individuell defizitären Leistung verdächtigt werden. Eine Verbindung mit von der Arbeiterbewegung hervorgebrachten Organisationen verspricht heute keine soziale Anerkennung mehr, selbst wenn auch viele höher qualifizierte Beschäftigte aus einem rationalen Interessenskalkül das Bestehen von Betriebsräten und Gewerkschaften

¹⁷ Am Beispiel der Arbeiter der Peugeot-Werke von Sochaux-Monbéliard wird diese Entwicklung von Beaud/Pialoux (2004) für Frankreich eindrücklich und materialreich beschrieben.

ten noch immer einleuchtend finden. Die Schwierigkeiten der Mitgliederrekrutierung der Gewerkschaften dürften vor diesem Hintergrund weniger daraus resultieren, dass sie in erster Linie Arbeiterinteressen vertreten würden, dies ist unseres Erachtens auch tatsächlich nicht der Fall, sondern weil ihre Fähigkeit durch Zugehörigkeit soziale Anerkennung zu vermitteln mit dem Bedeutungsverlust der Arbeiterschaft abgenommen hat. Inwieweit die Einführung einheitlicher Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie tatsächlich die bestehende Anerkennungsordnung verändern wird, bleibt abzuwarten.

Während aus einer puren Interessenperspektive eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung, verbunden mit einer Aufklärungskampagne, um die Angestellten von ihrem „falschen Bewusstsein“ zu befreien, Erfolg versprechend für eine Revitalisierung der Gewerkschaften und der industriellen Beziehungen sein könnte, scheint aus der sozialen Logik von Anerkennungsprozessen eine tiefer greifende Reorientierung der Organisationen und Institutionen der industriellen Beziehungen nötig zu sein. Auch hierfür mag beispielhaft das Wahlverhalten bei Betriebsratswahlen stehen, dort gilt in der Tendenz, dass Arbeiter häufig auch Angestellte wählen, Angestellte jedoch selten Arbeiter. Auch wenn diese Regel sich bisher nur begrenzt statistisch auswirken konnte, da es bei der Wahl 1998 noch getrennte Wahlverfahren gab und beide Gruppen meist auch die prominenten freigestellten Betriebsräte wählen, die noch immer häufig Arbeiter sind, so schlägt sich hier doch eine Anerkennungslogik nieder, die auch für die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften gelten dürfte. Unter welchen Voraussetzungen ein erneutes Erstarken der Gewerkschaften und damit auch der Institutionen der industriellen Beziehungen erwartet werden kann, ist selbstverständlich auch eine Frage der Vertretung von Interessen, doch eine hinreichende Erklärung der Krise der industriellen Beziehungen und auch der Erosion von Tarifverträgen ist unseres Erachtens ebenso wenig ohne Beachtung der Anerkennungsdimension zu haben, wie eine Diskussion über eine mögliche Revitalisierung.

Lohn und Leistung

Die Effekte monetärer Leistungsanreize auf das tatsächliche Leistungsverhalten sind bekanntlich umstritten und die erwünschten Effekte stellen sich trotz vielfältiger Bemühungen um eine Optimierung der Anreizsysteme häufig nicht oder nur begrenzt ein (vgl. etwa Pfeffer 1998; Marsden/French/Kobi 2000; Frey/Osterloh 2000). Offenbar gelingt es keineswegs immer, die Beschäftigten mit ihren monetären Interessen zu ködern. Deutschmann stellt mit Blick auf den früheren Unternehmenspaternalismus fest: „Was die Arbeiter zu außerordentlichen Leistungen motivierte, waren nicht Vorschriften, formale Anweisungen, technische Systemzwänge, auch nicht Lohnzuschläge oder andere finanzielle Anreize, sondern etwas anderes: Anerkennung“ (Deutschmann 2003: 489). Ein Befund der auch heute von praxisnah tätigen Vorgesetzten bestätigt wird. So konstatiert beispielsweise ein so genannter „*Supervisor*“ in einem Industrieunternehmen, den wir im Rahmen des Projektes „Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen“ interviewten, aus Erfahrung: „Motivation geht selten über das Geld. (...) funktioniert über's Geld sowieso nicht. (...) ich (habe) immer geworben für solche Sachen, ich sag hier, deine Einsetzbarkeit ist einfach nachher höher, wenn du zwei Räume kannst, bist du für mich der wichtigere Mitarbei-

ter nachher.“ Unabhängig davon, unter welchen Bedingungen speziell auf Anerkennung abzielende Führungsstrategien erfolgreich sind (vgl. zur Geschichte vergemeinschaftender Personalpolitik: Krell 1994), eine adäquate Thematisierung des Verhältnisses von Lohn und Leistung kommt ohne eine Berücksichtigung der Anerkennungsdimension nicht aus, wenn sie gehaltvolle Erklärungen finden und praktikable Vorschläge unterbreiten will. Dabei dürfte außer Frage stehen, dass die Regulierung von Lohn und Leistung eine der Kernfunktionen der industriellen Beziehungen darstellt.

Streikbewegungen

Voswinkel (2001) und Schmidt (2003a) beschreiben mit dem Kampf um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und dem gescheiterten Streik um die 35-Stundenwoche in der ostdeutschen Metallindustrie zwei Fälle von Streikbewegungen, in denen der Anerkennungsfrage ein prominenter Platz zukommt.¹⁸ In beiden Fällen spielen sowohl Fragen der Anerkennung als auch der Interessen eine wichtige Rolle, wenngleich in einer nahezu gegensätzlichen Weise. Während bei der Auseinandersetzung um die Lohnfortzahlung die Arbeitgeber, aber wohl bis zu einem gewissen Maß auch die Öffentlichkeit und die Gewerkschaften, überrascht waren, mit welcher Vehemenz sich der Unmut der Beschäftigten äußerte, kalkulierten die verantwortlichen Funktionäre der IG Metall im zweiten Fall damit, dass die ostdeutsche Unzufriedenheit mit im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen schlechteren Arbeitsbedingungen eine breite und nachhaltige Mobilisierung auslösen würde. Dabei konnten sich die Funktionäre der IG Metall zweifelsfrei auf häufig gehörte Vorwürfe ostdeutscher Kolleginnen und Kollegen über die im Ost-West-Vergleich mangelhafte Anerkennung ihrer Arbeit, deren Anklagen, „Bürger zweiter Klasse“ zu sein etc., berufen. Der Kampf um die Einführung der 35-Stunden-Woche schien deshalb manchen offenbar als reiner „Kampf um Anerkennung“ gewinnbar zu sein. Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz und den Verlust ostdeutscher Standortvorteile obsiegte dann gleichwohl bei vielen ostdeutschen Beschäftigten über den zweifelsohne ebenfalls verbreiteten Wunsch nach einer Gleichstellung mit den westdeutschen Metallerkollegen. Das nüchterne Interesseskalkül sprach aus Sicht vieler Beschäftigter offenbar gegen die Anwendung einer reinen Anerkennungslogik. Beide Beispiele dürften unterstreichen, in welcher Weise eine duale Perspektive auf die industriellen Beziehungen dazu beitragen kann, die Motive der Akteure und die Dynamiken von Arbeitskonflikten besser zu verstehen.

7. Schlussbemerkung

Obwohl empirische Studien immer wieder auf die Bedeutung von Anerkennungsfragen verweisen, findet sich im *mainstream* der deutschen Forschungen zu den industriellen

¹⁸ Ohne weiteres ließen sich weitere Fälle hinzufügen, bei denen eine reine Interessenerklärung nicht hinreichend erscheint, man erinnere sich nur an den Streik der britischen Bergarbeiter (Campbell 1986). Anders als die Studie etwa von Moore (1982) müssten etliche Studien dazu allerdings aus einer dualen Perspektive „gegen den Strich“ gelesen werden, um etwa im Arbeiterprotest gegen „Provokationen“ der Arbeitgeber die Relevanz der Anerkennungsdimension zu dechiffrieren (vgl. etwa Dzielak et al. 1981; Bahnmüller 1985; Pumberger 1989; Endres 1990; Schmidt 1995).

len Beziehungen kein systematischer theoretischer Platz für dieses Phänomen. Ein reines Interessenkonzept ist deshalb lediglich als methodologische Reduktion zu vertreten, weist dabei jedoch eine Reihe von Blindstellen auf. Im reinen Anerkennungskonzept von Honneth findet sich ein Ansatzpunkt, um die Kategorie der Anerkennung zu begründen, doch weist ein ausschließlich auf Anerkennung ausgerichteter Ansatz vergleichbare Vereinseitigungen auf wie eine reine Interessenfokussierung. Der Vorschlag von Fraser, eine duale Perspektive einzunehmen, die sowohl Interessen als auch Anerkennung stets mitthematisiert, verspricht auch für das Feld der industriellen Beziehungen einen Zugewinn an Erkenntnis- und Erklärungschancen.

Solange Anerkennung lediglich die historische Voraussetzung für ein etabliertes System der industriellen Beziehungen darstellte, mochte es ohne allzu großen Schaden möglich gewesen sein, eine Methodologie des Interessenreduktionismus zu pflegen. Die Behandlung von Anerkennungsfragen konnte dann als Empirieüberschuss betrachtet werden, der Studien zwar eine interessante und authentische Einfärbung verschafft, letztlich aber kaum nennenswert zum Verständnis der entscheidenden Entwicklungen beiträgt. Spätestens seit die Selbstverständlichkeit der Anerkennung von Tarifverträgen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in Frage steht, muss sich ein „Kampf um Anerkennung“ jedoch wieder Bahn brechen. Nicht notwendig als Kampf zwischen Arbeit und Kapital, sondern zunächst als Bemühen der Kollektivakteure um ihren Fortbestand und damit um die Anerkennung bei ihren Mitgliedern. Den deutschen Gewerkschaften ist diese Aufgabe offenbar, so Frege/Kelly (2003), bisher weniger bewusst als den Gewerkschaften in anderen Ländern. Eine Diskussion von Bestandsproblemen und Entwicklungsoptionen der industriellen Beziehungen, die zugleich theoretisch gehaltvoll und praktisch wirksam sein könnte, so unser Plädoyer, sollte sich um die Entwicklung eines theoretischen Konzepts bemühen, in dem die beiden basalen Bestimmungsmomente der sozialen Beziehungen der Arbeitswelt – Anerkennung und Interessen – angemessene Berücksichtigung finden.

Literatur

- Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt a.M./New York.
- Bahn Müller, R. (1985): Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984. Hamburg.
- Bahn Müller, R./Bispinck, R. (1995): Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Das deutsche Tarifsysteem zwischen kollektiver Regulierung, betrieblicher Flexibilisierung und individuellen Interessen. In: Bispinck, R. (Hg.): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg.
- Beaud, S./Pialoux, M. (2004): Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Konstanz.
- Bericht (2000): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. 4. Bericht, Februar 2000.
- Bericht (2002): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. August 2002. Berlin/Bonn.
- Birsl, U./Bitzan, R./Solé, C./Parella, S./Alarcón, A./Schmidt, J./French, St. (2003): Migration und Interkulturalität in Großbritannien, Deutschland und Spanien. Fallstudien aus der Arbeitswelt. Opladen.
- Birsl, U./Ottens, S./Sturhan, K. (unter Mitarbeit von J. Bons) (1999): Männlich – Weiblich, Türkisch – Deutsch. Lebensverhältnisse und Orientierungen von Industriebeschäftigten. Opladen.
- Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Betriebliches Interessenhandeln. Bd. 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen.

- Bosch, G./Lichte, R. (1982): Die Funktionsweise informeller Senioritätsrechte – am Beispiel einer betrieblichen Fallstudie. In: Dohse, K./Jürgens, U./Russig, H. (Hg.): Statussicherung im Industriebetrieb. Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M./New York.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten, Sonderband 2 der Zeitschrift Soziale Welt. Göttingen: 183-198.
- Brüggemann, B./Riehle, R. (2000): Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik. Berlin/Freiburg.
- Budzinski, M. (1979): Gewerkschaftliche und betriebliche Erfahrungen ausländischer Arbeiter: Untersuchungen in einem Chemie- und einem Metallbetrieb in Baden-Württemberg. Frankfurt a.M./New York.
- Campbell, A. (1986): Der innere Feind – eine Rückschau auf den britischen Bergarbeiterstreik. In: Prokla, 16(2): 133-153.
- Cattero, B. (1998): Mythos Facharbeit. Anmerkungen aus ausländischer Sicht über die „Verberuflichung“ des industriesoziologischen Diskurses in Deutschland. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 26: 99-116.
- Deutschmann, C. (1999): Die Verheißung des absoluten Reichtums. Zur religiösen Natur des Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York.
- Deutschmann, C. (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. Weinheim/München.
- Deutschmann, C. (2003): Industriesoziologie als Wirklichkeitswissenschaft. In: Berliner Journal für Soziologie, 13(4): 477-495.
- Dzielak, W./Hindrichs, W./Martens, H./Schophaus, W. (1981): Arbeitskampf um Arbeitsplätze. Der Tarifkonflikt 1978/79 in der Stahlindustrie. Frankfurt a.M./New York.
- Ellguth, P. (2004): Erosion auf allen Ebenen? Zur Entwicklung der quantitativen Basis des dualen Systems der Interessenvertretung. In: Artus, I./Trinczek, R. (Hg.): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus. München/Mering.
- Endres, E. (1990): Macht und Solidarität. Beschäftigungsabbau in der Automobilindustrie. Das Beispiel AUDI/NSU-Neckarsulm. Hamburg.
- Faust, M./Jauch, P./Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“. München/Mering.
- Fraser, N. (1997): Justice Interruptus. Critical Reflections on the „Postsocialist“ Condition. New York/London. (Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt a.M. 2002)
- Fraser, N. (1998): Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation, WZB discussion paper FS I 98-108. Berlin.
- Fraser, N. (2000): Rethinking Recognition. In: New Left Review, 2000(3): 107-120.
- Fraser, N. (2003a): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, N./Honneth, A. (Hg.): Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M.
- Fraser, N. (2003b): Anerkennung bis zur Unkenntlichkeit verzerrt. Eine Erwiderung auf Axel Honneth. In: Fraser, N./Honneth, A. (Hg.): Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M.
- Fraser, N./Honneth, A. (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M.
- Frege, C. M./Kelly, J. (2003): Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. In: European Journal of Industrial Relations, 9(1): 7-24.
- Frerichs, P./Morschhäuser, M./Steinrücke, M. (1989): Fraueninteressen im Betrieb. Opladen.
- Frey, B./Osterloh, M. (2000): Pay for Performance – Immer empfehlenswert? In: Zeitschrift für Führung und Organisation, 69(2): 64-69.
- Freyberg, Th. v. (1994a): Betriebliche Konfliktpotentiale zwischen Ausländern und Deutschen. Das Beispiel der Abfallwirtschaft in Frankfurt/M. In: Kühne, P. /Öztürk, N. /West, K. W. (Hg.): Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz. Köln.
- Freyberg, Th. v. (1994b): Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz. Zur Untersuchung ethnischer Konflikte zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten. In: Institut für Sozialforschung (Hg.):

- Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Studien zur aktuellen Entwicklung. Frankfurt a.M./New York.
- Gillmeister, H./Kurthen, H./Fijalkowski, J. (1989): Ausländerbeschäftigung in der Krise? Die Beschäftigungschancen und -risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie. Berlin.
- Hergesell, B. (1994): Arbeiterkulturen im Betrieb. Interethnische Beziehungen zwischen Produktionsarbeitern. Frankfurt a.M.
- Hinken, G. (2001): Als aus Gastarbeitern Betriebsräte wurden. *Interkulturelle Studien (iks)*, Nr. 35. Münster.
- Holtgrewe, U./Voswinkel, S./Wagner, G. (Hg.) (2000): *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz.
- Honneth, A. (1994): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt a.M.
- Honneth, A. (2003a): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In: Fraser, N./Honneth, A. (Hg.): *Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt a.M.
- Honneth, A. (2003b): Die Pointe der Anerkennung. Eine Entgegnung auf die Entgegnung. In: Fraser, N./Honneth, A. (Hg.): *Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt a.M.
- Joas, H. (1989): *Praktische Intersubjektivität. Die Entwicklung des Werkes von G. H. Mead*. Frankfurt a.M.
- Kartari, A. (1997): *Deutsch-türkische Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur interkulturellen Kommunikation zwischen türkischen Mitarbeitern und deutschen Vorgesetzten in einem deutschen Industriebetrieb*. Münster/New York/München/Berlin.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering.
- Korsch, K. (1980): *Arbeitsrecht für Betriebsräte*. In: *Karl Korsch Gesamtausgabe*, hrsg. von M. Buckmiller, Band 2. Frankfurt a.M.
- Kotthoff, H. (1994): *Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*. München/Mering.
- Kotthoff, H. (1997): *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?* Berlin.
- Kotthoff, H. (2000): Anerkennung und sozialer Austausch. Die soziale Konstruktion von Betriebsbürgerschaft. In: Holtgrewe, U. /Voswinkel, S. /Wagner, G. (Hg.): *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz.
- Kotthoff, H./Reindl, J. (1990): *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*. Göttingen.
- Krell, G. (1994): *Vergemeinschaftende Personalpolitik*. München/Mering.
- Kühne, P./Nodes, W. (1997): Interkulturelle Kompetenz. In: *Die Mitbestimmung*, September 1997: 53.
- Marsden, D./French, S. /Kobi, K. (2000): *Why does performance pay demotivate? Financial incentives versus performance appraisal*. Centre for Economic Performance. Discussion paper 476. London.
- Marshall, T. H. (1963): *Citizenship and Social Class*. In: ders.: *Sociology at the Crossroads and other essays*. London/Melbourne/Toronto.
- Marx, K. (1979): *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erstes Buch*. In: MEW 23. Berlin (DDR).
- Mead, G. H. (1973): *Geist, Identität und Gesellschaft*. Frankfurt a.M.
- Mickler, O./Engelhard, N./Lungwitz, R./Walker, B. (1996): *Nach der Trabi-Ära: Arbeiten in schlanken Fabriken, Modernisierung der ostdeutschen Autoindustrie*. Berlin.
- Moore, B. (1982): *Ungerechtigkeit. Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand*, 2. Auflage 1984. Frankfurt a.M.
- Müller-Jentsch, W. (1994): Über Produktivkräfte und Bürgerrechte. In: Beckenbach, N./van Treeck, W. (Hg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Sonderband 9 der Zeitschrift Soziale Welt*: 643-661.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. Frankfurt a.M.

- Neuendorff, H. (1973): *Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx.* Frankfurt a.M.
- Pfeffer, J. (1998): Six Dangerous Myths about Pay. In: *Harvard Business Review*, May-June 1998: 109-119.
- Polanyi, K. (1978): *The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen.* Frankfurt a.M.
- Pumberger, K. (1989): *Mobilisierung in der Krise.* Hamburg.
- Santel, B./Schock, H. (2000): *Einwanderung im Spiegel sozialwissenschaftlicher Forschung.* Opladen.
- Schmidt, R. (1995): *Der Streik in der bayerischen Metallindustrie von 1954. Lehrstück eines sozialen Konflikts.* Frankfurt a.M.
- Schmidt, R. (2003a): *Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie.* In: *Prokla*, 33(3): 493-509.
- Schmidt, W. (1996): *Betriebliche Sozialordnung und ostdeutsches Arbeitnehmerbewußtsein im Prozeß der Transformation.* München/Mering.
- Schmidt, W. (2003b): *Betriebsratswahlen 2002. Determinanten der Wahlbeteiligung in Großbetrieben der Metallindustrie, Forschungsbericht an die Hans-Böckler-Stiftung.* Tübingen.
- Schmidt, W. (2004): *Betriebsratswahlen 2002 in Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie.* In: *WSI-Mitteilungen*, 57(1): 35-40.
- Schmidt, W./Schönberger, K. (1999): *„Jeder hat jetzt mit sich selbst zu tun“. Arbeit, Freizeit und politische Orientierungen in Ostdeutschland.* Konstanz.
- Voswinkel, S. (2001): *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum „Bündnis für Arbeit“.* Konstanz.
- Weber, M. (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriß der verstehenden Soziologie, besorgt v. J. Winckelmann*, 5. rev. Aufl. Tübingen.