

auf Gruppenebene. Außerdem deutet gerade der Erfolg eigenethnischer Vereine in unteren und mittleren Ligen doch zumindest darauf hin, dass es auf dieser Wettkampfstufe noch keine unüberwindlichen Hürden zur Aufwärtsmobilität gibt.

Insgesamt ist diese Studie ein Beispiel dafür, wie Teile der methodisch anspruchsvollen deutschsprachigen Migrationsforschung und solche zu ethnischen Minderheiten noch immer in einem – wenn auch modifizierten – Assimilationsmodell gefangen bleiben, das in struktureller Assimilation und damit der Positionierung von Migranten im Anschluss an die Studien von *Milton Gordon* (1964) den entscheidenden Eingangspunkt in Mehrheitsgesellschaften sieht. Ein derartiger Ansatz lässt sich relativ leicht quantifizieren und führt zu einem hohen Maß an exakter und in diesem Sinne gelungener Forschung. Dies dokumentiert die vorliegende Studie durchaus eindrucksvoll. Ungenügend beachtet werden dabei allerdings institutionelle Faktoren, welche über Machtkonstellationen zwischen Gruppen die Wettbewerbsbedingungen bestimmen und die Beziehungen zwischen Mehrheits- und Minderheitskategorien prägen. Diese Faktoren kommen nur ad hoc über Brückenhypothesen ins Spiel. Und schließlich wird immer noch zu wenig Anschluss an die kognitiv orientierte Tradition der Chicago School of Sociology gesucht (u. a. *Tomatsu Shibutani & Kian Kwan* 1965), welche gerade in der Wahrnehmung sozialer Distanz, deren Konstruktion und damit verbundener Änderungen und Verfestigungen von Präferenzen in Bezug auf Gruppen und Individuen einen wichtigen Ausgangspunkt für die Analyse von Assimilationsverläufen sieht.

#### Literatur

- Edna Bonacich* (1973): Theory of Middleman Minorities. In: *American Sociological Review* 38, 3: 583-594.
- Pierre Bourdieu* (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: *Reinhard Kreckel* (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten* (Soziale Welt, Sonderheft 2). Göttingen: Otto Schwartz & Co.: 183-198.
- Coleman, James S.* (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. In: *American Journal of Sociology* 94: S95-S121.
- Milton Gordon* (1964): *Assimilation in American Life*. New York: Oxford University Press.
- Tomatsu Shibutani & Kian Kwan* (1965): *Ethnic Stratification*. New York: Macmillan.

HOLGER LENGFELD, Mitbestimmung und Gerechtigkeit. Zur moralischen Grundstruktur betrieblicher Verhandlungen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag 2003, 216 S., kt. EUR 22,80

*Britta Rehder*

Welche Rolle spielen individuelle Gerechtigkeitsvorstellungen für die Wirkung der betrieblichen Mitbestimmung? Diese Frage behandelt *Holger Lengfeld* in seinem sehr empfehlenswerten Buch „Mitbestimmung und Gerechtigkeit. Zur moralischen Grundstruktur betrieblicher Verhandlungen“. Damit betritt er in zweifacher Hinsicht Neuland.

Erstens ruft er die Bedeutung von Normen in Erinnerung. Traditionell rückt die Mitbestimmungsforschung materiale Interessen, strukturelle Machtasymmetrien und institutionelle Ressourcen als Erklärungsvariablen in den

Vordergrund. *Lengfeld* bestreitet ihre Relevanz nicht. Aber er weist – in der Tradition von *Max Weber* – darauf hin, dass Normen die „Weichen“ für die Pfade stellen, in denen sich Interessen formieren. Zudem können Interessen und Institutionen nach *Lengfeld* nicht erklären, warum die Effekte der betrieblichen Mitbestimmung zwischen Unternehmen variieren. Ihm zufolge „sind es Vorstellungen über die *sozial gerechte Verteilung von Gütern und Lasten im Unternehmen*, die den Interessen der Mitglieder von Betriebsrat, Geschäftsleitung und Belegschaft Richtung und Durchschlagskraft verleihen und die in der Konsequenz über die Ergebnisse kollektiver Verhandlungen mitentscheiden. Denn Gerechtigkeitseinstellungen stellen eine motivationale Ursache dafür dar, dass betriebliche Verhandlungsbeziehungen ein von Firma zu Firma anderes Gesicht annehmen“ (15, Hervorheb. i. Original).

Zweitens betont *Lengfeld*, dass die Definition von Normen im Betrieb immer umstritten ist. Was als „sozial gerechte Verteilung von Gütern und Lasten“ wahrgenommen wird, ist mitnichten eindeutig. Die Gerechtigkeitseinstellungen variieren hinsichtlich der Bewertungsdimensionen (Verfahrens- oder Ergebnisgerechtigkeit) und der Bewertungsobjekte (Verteilungsergebnisse, Verteilungsprinzipien, Partizipationsregeln, Interaktionsregeln).

Mit der Fokussierung auf individuelle Einstellungen macht *Lengfeld* auch Normenkonflikte zwischen den Betriebsparteien, zwischen Betriebsräten und Arbeitnehmern sowie innerhalb von Belegschaften sichtbar. In der Literatur wird häufig implizit unterstellt, dass „die“ Arbeitnehmer und ihre Interessenvertreter gemeinsame Normen und Interessen teilen. Diese Betrachtungsweise mag darin begründet liegen, dass die Gegenüberstellung von Kapital und Arbeit den Blick von internen Differenzierungen weglenkt. Zudem ist zu vermuten, dass in Ländern mit organisierten Arbeitsbeziehungen, wie z. B. Deutschland, die kollektiven Interessenvertreter unwillkürlich mehr Aufmerksamkeit erhalten als die Beschäftigten selbst. Dadurch werden Handlungsorientierungen aber immer erst dann untersucht, wenn sie von den Arbeitnehmervertretern bereits aggregiert, selektiert und transformiert wurden. Von diesem Defizit setzt *Lengfeld* sich wohlthuend ab.

Theoretisch stützt er sich auf die *Organizational Justice*-Forschung und politikwissenschaftliche Arbeiten über politische Partizipation, die er auf das Feld der betrieblichen Mitbestimmung überträgt. Er argumentiert, dass der Wirkungsgrad der Mitbestimmung umso größer ist, je besser der Betriebsrat seine Verhandlungsposition gegenüber der Belegschaft legitimieren kann. Nur dann kann er darauf hoffen, sie im Zweifelsfall auch zu mobilisieren. Anerkannt wird seine Verhandlungsposition, wenn sie mit den in der Belegschaft eines Unternehmens vorherrschenden Gerechtigkeitseinstellungen korrespondiert. Demnach gibt es also normative Einstellungsmuster, die der betrieblichen Mitbestimmung eher zu- oder abträglich sind.

In qualitativen Fallstudien und durch eine standardisierte Beschäftigtenbefragung zeigt *Lengfeld* die Existenz von vier verschiedenen Gerechtigkeitseinstellungen.

Zwei Ideologien sind geeignet, den Wirkungsgrad der betrieblichen Mitbestimmung zu erhöhen. Die „Korporatisten“ empfinden Güterverteilungen dann als gerecht, wenn sie im Rahmen von Kollektivverhandlungen durch gewählte Interessenvertretungen ausgehandelt werden. Nicht die Leistung des Einzelnen, sondern der Beitrag der eigenen (Berufs-)Gruppe zum Ertrag des Unternehmens ist das zentrale Verteilungskriterium. Die „Kollektivisten“ orientieren sich am Gleichheitsprinzip. In dieser Vorstellung sind auch Konzessionen der Beschäftigten zu legitimieren, denn sie werden als solidarischer Beitrag der Be-

schäftigten für das gemeinsame Unternehmen bzw. den Standort gesehen. Mit dem Gleichheitsideal korrespondiert die Vorstellung, dass Verteilungsentscheidungen im Konsens und von allen Mitgliedern des Unternehmens getroffen werden. Sowohl bei den „Korporatisten“ als auch bei den „Kollektivisten“ ist die Legitimität der betrieblichen Mitbestimmung hoch. Der Unterschied zwischen beiden Gruppen liegt darin, dass die Kollektivisten weniger an rechtlich festgelegte und formalisierte Kollektivverhandlungen glauben. Es dominiert „eine Politik der kurzen, informellen Abstimmungswege, durch die flexibel auf die Probleme des betrieblichen Arbeitsalltags eingegangen werden kann“ (102-3).

Die beiden anderen Gerechtigkeitsideologien stehen einer effektiven Mitbestimmung eher im Weg. Die „Individualisten“ favorisieren das Verteilungsprinzip der individuellen Leistung. Gerechtigkeit entsteht für sie durch den betriebsinternen Wettbewerb und wird im Rahmen individueller Verhandlungen hergestellt: „Die daraus resultierenden Einkommensungleichheiten werden akzeptiert, da sie als das legitime Resultat ungleicher Arbeitsleistungen gelten“ (97). Unter der Prämisse, dass die betriebliche Mitbestimmung darauf abzielt, die aus betriebsinternen Leistungsdifferenzen erwachsenen Ungleichheiten zu nivellieren, ist ihre Legitimität bei den individualistisch eingestellten Arbeitnehmern gering. Gering ist das Ansehen der Mitbestimmung auch bei den „Fatalisten“. Der Grund liegt darin, dass der Fatalist davon überzeugt ist, „dass es im Unternehmen generell ungerecht zugeht“ (101). Diese Beschäftigten sind frustriert und haben keine positiven Verteilungsvorstellungen (mehr). Sie sind geprägt von „moralischer Resignation“ (98). In ihrem Pessimismus setzen diese Beschäftigten den Betriebsrat mit der Geschäftsführung gleich – „die da oben sind alle gleich“ (102). Entsprechend gering ist die Anerkennung der Mitbestimmung.

*Lengfeld* weist darauf hin, dass innerhalb eines Unternehmens niemals nur eine Gerechtigkeitsideologie existiert: „Es ist demnach das Ausmaß an betrieblicher Zustimmung zu einer Ideologie im Vergleich zu den drei anderen Einstellungsmustern, das über den Grad an Legitimität der Betriebsratsmitbestimmung entscheidet“ (103). Kritisch könnte man an dieser Stelle hinzufügen, dass das entscheidende Element nicht zwingend im *Ausmaß* an betrieblicher Zustimmung bestehen muss. Vielmehr kann die Zustimmung kleiner Belegschaftsgruppen ausreichen, wenn diese eine Schlüsselposition (durch Qualifikation? Status? Wortführerschaft?) im Unternehmen besetzen. Unter den Bedingungen konkurrierender Einstellungsmuster ist es durchaus vorstellbar, dass ein „powerplay“ um die Repräsentation der jeweiligen Ideologien in den Verhandlungsstrategien des Betriebsrats einsetzt.

Der Autor fragt auch nach Ursachen für die Genese der jeweiligen Gerechtigkeitsideologie. Dabei hebt er zwei Unternehmensmerkmale hervor: soziale Integration und Arbeitsautonomie. Wo hierarchische Kontrolle und soziale Integration gering ausgeprägt sind, entstehen nach *Lengfeld* individualistische Gerechtigkeits Einstellungen: „Hier müssen sich Beschäftigte weder Gruppennormen unterwerfen, noch erwarten sie von anderen solidarische Unterstützung im Arbeitsvollzug“ (97). Wenig Arbeitsautonomie bei hoher Gruppensolidarität befördern korporatistische Ideologien. Wo sozialer Zusammenhalt auf große Entscheidungsfreiheit trifft, werden kollektivistische Einstellungen gefördert. Wenn beides fehlt, herrscht Fatalismus.

Die große Stärke des Buches liegt darin, dass es die theoretische und empirische Gerechtigkeitsforschung für das Feld der betrieblichen Mitbestimmung fruchtbar gemacht hat. Die Unterscheidung der verschiedenen Gerechtigkeits-

ideologien bietet ein analytisches Kategoriensystem an, mit dem motivationale Konfliktkonstellationen innerhalb von Unternehmen aufgeschlüsselt werden können. Die Arbeit *Lengfelds* ist so interessant und innovativ, dass sie augenblicklich weiterführende Fragestellungen generiert. Wie verändert sich die Verteilung der Ideologien unter der Bedingung, dass im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung seit den 90er Jahren nicht mehr Gewinne, sondern Konzessionen und Verlustbeteiligungen verteilt werden? Ist ein Betriebsrat unter diesen Bedingungen nicht darauf angewiesen, die Verschiebung der betrieblichen Gerechtigkeitsideologien zum kollektivistischen Pol voranzutreiben, denn nur im Kollektivismus lassen sich Konzessionen gegenüber den Beschäftigten legitimieren, ohne die Mitbestimmung als Institution zu beschädigen?

Diese Frage weist auch auf einen Aspekt hin, der im Buch leider zu kurz kommt: Betriebsräte müssen immer auch versuchen, die Einstellungsmuster der Arbeitnehmer zu beeinflussen. Sie müssen der Belegschaft vermitteln, was es als Kollektiv „wollen soll“, um verpflichtungsfähig gegenüber der Geschäftsleitung zu sein. Stärke erhalten die Betriebsräte nicht nur dadurch, dass sie sich auf ihre Belegschaft verlassen können. Vielmehr müssen sie sie auch disziplinieren können, wenn sie es im Sinne der Einflusslogik als notwendig erachten. Die Fähigkeit, Gerechtigkeitseinstellungen zu „managen“, ist dabei unabdingbar.

Neben seinen großen Stärken hat das Buch auch einige Schwächen. So bleiben die Abschnitte über die Genese der Gerechtigkeitsideologien etwas blass. Über welche Mechanismen führen soziale Integration und Kontrolle zu spezifischen Einstellungen? Sind dies wirklich die entscheidenden Unternehmensmerkmale? Liegen dahinter nicht Strukturmerkmale des Unternehmens, die Auswirkungen auf Integration und Autonomie haben? Welche Rolle spielen die Produktmärkte und Wettbewerbskonstellationen, in denen sich die Unternehmen bewegen, oder technische Merkmale des Wertschöpfungsprozesses? Ebenso wenig wird die Rolle der Gerechtigkeitseinstellungen für die Mitbestimmung im Zusammenhang mit anderen Faktoren diskutiert. Dieses Defizit wird vom Autor auch selbst genannt (179).

Das schmälert den Gesamteindruck jedoch keineswegs. Das Buch lebt von der Aufschlüsselung normativer Einstellungsmuster im Betrieb und bietet darüber hinaus erste Ansatzpunkte, um die hier entwickelten Kategorien mit Erkenntnissen der Industriosozologie einerseits und der Forschung über die Wirkung der Mitbestimmung andererseits zu verknüpfen. *Lengfeld* gelingt es, originelle Thesen mit verschiedenen methodischen Zugängen theoretisch und empirisch anregend zu entwickeln. Seine Ergebnisse stellt er sprachlich präzise und ungewöhnlich gut strukturiert dar. Damit ist das Buch für einen Leserkreis interessant, der weit über die Mitbestimmungsforschung hinausgeht.

WALTHER MÜLLER-JENTSCH / HANSJÖRG WEITBRECHT (Hrsg.),  
The Changing Contours of German Industrial Relations. München u. Me-  
ring: Rainer Hampp Verlag 2003, 197 S., kt. EUR 15,-

*Martin Höpner*

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen befindet sich in Bewegung. Die entscheidenden Trends lassen sich mit kooperativer Modernisierung, kontrollierter Dezentralisierung und Erosion in Randbereichen umschreiben. Das Stichwort der kooperativen Modernisierung verweist auf die strategische Koordination der Unternehmensleitungen mit ihren Kernbelegschaften. Unter dem Druck der Internationalisierung scheint sich diese Form der Kooperation sogar