

Jürgen Kädtler*

Editorial: Sozialpartnerschaft in der Krise – Bewährung oder Krise der Sozialpartnerschaft?*

Die Begrifflichkeit von Sozialpartnerschaft und Sozialpartnern hat seit den 1990er Jahren in politischen und wissenschaftlichen Debatten international Konjunktur. Das ist insoweit bemerkenswert, als diese Begriffe lange Zeit zur Bezeichnung der ganz speziellen Züge industrieller Beziehungen im deutschsprachigen Raum, vor allem in (West)Deutschland und Österreich genutzt wurden und sich – ähnlich dem eng damit zusammenhängenden Begriff der Mitbestimmung – in internationalen Diskursen nicht ohne beträchtlichen Erläuterungsaufwand vermitteln ließen. Sozialpartnerschaft bildete demnach eine tragende Säule bzw. einen zentralen Integrationsmechanismus der Sozialen Marktwirtschaft und damit der westdeutschen Variante eines koordinierten Kapitalismus, die seit der zweiten Hälfte der 1970er Jahre als ‚Modell Deutschland‘ (Esser et al. 1979; Heinze 2005; Silvia/Markovits 1995) apostrophiert wurde. Lowell Turner etwa sprach vom (west)deutschen Kapitalismus geradezu von einem „*social partnership capitalism*“ (Turner 1997: 3). Zugleich galt Sozialpartnerschaft damit auch als spezifischer Ausdruck eines historischen Sonderweges, ohne größere Relevanz für Entwicklung und Analyse industrieller Beziehungen über ihre Ursprungsregionen hinaus. Entsprechend finden sich die Begriffe *Social Partnership* und *Social Partners* in der englischsprachigen Literatur bis in die zweite Hälfte der 1990er Jahre fast ausschließlich, wenn es um die industriellen Beziehungen in Deutschland und Österreich geht bzw. – seit Ende der 1980er Jahre – um die Entwicklung neuer Formen industrieller Beziehungen in mitteleuropäischen Nachbarländern, die sich an jene anlehnen.

Der Begriff Sozialpartnerschaft ist in der deutschen politischen und wissenschaftlichen Diskussion über die industriellen Beziehungen in Deutschland alles andere als unumstritten gewesen. Zwar hatte Hans Böckler, der legendäre erste Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), die Arbeitgeber als ‚unseren Sozialpartner‘ apostrophiert, und diese Formulierung war Teil des Mottos auf der Titelseite des gewerkschaftlichen Theorieorgans während der gesamten Zeit seines Erscheinens gewesen.¹ In der Programmatik und dem artikulierten Selbstverständnis der deutschen Gewerkschaften aber kam der Begriff jahrzehntelang in erster Linie als Negativfolie

* Prof. Dr. Jürgen Kädtler, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität, Friedländer Weg 31, D – 37085 Göttingen.
E-Mail: juergen.kaedtler@sofi.uni-goettingen.de.

** Die Beiträge dieses Schwerpunkts gehen auf das Panel „Sozialpartnerschaft, Interessen und Teilhabeansprüche im Betrieb“ im Rahmen der Konferenz „SOFI – Work in Progress: Prekarität für alle?“ am 1. und 2. Februar 2012 in Göttingen sowie auf einen daran anschließenden Call for Papers zurück.

¹ Die Gewerkschaftlichen Monatshefte erschienen von 1950 bis 2004.

für die eigene Standortbestimmung zum Tragen. Die ausdrückliche Zurückweisung von Sozialpartnerschaft gehörte zum programmatischen Kernbestand der meisten Gewerkschaften, und die Bezeichnungen ‚Sozialpartner‘ und ‚sozialpartnerschaftlich‘ waren in gewerkschaftspolitischen Debatten regelmäßig kritisch, wenn nicht denunziatorisch gemeint. Allein die Baugewerkschaft IG Bau-Steine-Erden und der Bergarbeitergewerkschaft IG Bergbau & Energie bekannten sich ausdrücklich zur Sozialpartnerschaft, nahmen damit aber eine Außenseiterrolle ein. Das änderte sich seit Beginn der 1980er Jahre insofern, als die Chemiegewerkschaft IG Chemie-Papier-Keramik (seit 1997: IG Bergbau-Chemie-Energie) nach massiven innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen ihr Verhältnis zu ‚ihren‘ Arbeitgebern im Sinne einer umfassenden Sozial- bzw. Industriepartnerschaft neu definierte, die über den Bereich der industriellen Beziehungen hinaus alle für die Entwicklung der vertretenen Branchen wichtigen Belange einschließen sollte (Kädtler/Hertle 1997).² Sozialpartnerschaft wurde in den Folgejahren zum Abgrenzungsbegriff zwischen unterschiedlichen Gewerkschaftslagern, die sich entweder ausdrücklich zur Sozialpartnerschaft bekannten oder diese (weiterhin) ausdrücklich ablehnten.

Die routinemäßigen Abwehrreflexe, die die Begriffe Sozialpartner und Sozialpartnerschaft in fast allen Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes jahrzehntelang hervorriefen und zum Teil noch hervorrufen, hatten zunächst viel mit den historischen Erfahrungen zu tun, die die Gründergeneration der westdeutschen Gewerkschaftsfunktionäre in der Weimarer Republik und unter dem Nationalsozialismus mit den Vertretern der Kapitalinteressen gemacht hatte. Auch solche Funktionäre, die – wie der langjährige erste Vorsitzende der Chemiegewerkschaft Hermann Gefeller (1949-1969) – als hervorragende Exponenten einer kooperativen Gewerkschaftspolitik gelten können, lehnten es kategorisch ab, ihr Verhältnis zu den Arbeitgebern als partnerschaftlich zu bezeichnen. Hinzu kam die Notwendigkeit, gegenüber den auf Zurückdrängung der Gewerkschaften gerichteten Bestrebungen der konservativ-liberalen Regierungen der Nachkriegsjahrzehnte die Autonomie gewerkschaftlicher Interessenvertretung und die Legitimität gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen zu verteidigen (Brumlop 1958; Radke 1966). Diesen Bestrebungen lag ein im Grunde antidemokratisches und anti-pluralistisches Gemeinschaftsverständnis in der Tradition des deutschen Konservatismus, aber auch von Teilen der katholischen Soziallehre zugrunde, dem sich Interessenkonflikte nicht als produktive Triebkräfte sozialer Entwicklung darstellten, sondern als wenn schon nicht zu vermeidendes, dann doch als möglichst klein zu haltendes Übel. Praktisch schlug sich das in der Institutionalisierung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in gewerkschaftsunabhängigen, auf vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und die Wahrung des Betriebsfriedens verpflichteten Betriebsräten, die von den Gewerkschaften als historische Niederlage empfunden wurde, sowie in einer Arbeitsrechtssprechung nieder, die das Arbeitsverhältnis nicht als Kooperation auf der Basis gegensätzlicher Interessen deutete, sondern als

² Neben innergewerkschaftlichen Kräfteverschiebungen spielte dabei die Tatsache eine Rolle, dass die Chemieindustrie infolge von spektakulären Chemieunfällen und einer dadurch verschärften Umweltdebatte im politischen Raum massiv unter Druck stand. Die Chemiegewerkschaft nutzte diese Gelegenheitsstruktur, indem sie sich als branchenpolitischer Bündnispartner gegenüber Politik und Öffentlichkeit ins Spiel brachte.

„personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis“, bei dem das übergeordnete Gemeinschaftsinteresse grundsätzlich den Partikularinteressen vorzugehen habe.³

Die allgemeine gewerkschaftliche Praxis und damit die industriellen Beziehungen in Westdeutschland haben sich deutlich kooperativer entwickelt, als die schroffe Zurückweisung des Sozialpartnerschaftsgedankens durch große Teile zumindest der Gewerkschaftsfunktionäre nahe gelegt hätte. Ungeachtet dieser programmatischen und rhetorischen Distanzierung entwickelten sich die industriellen Beziehungen in Westdeutschland als eine Sozialpartnerschaft der Praxis, bei der eine im internationalen Vergleich extrem niedrige Arbeitskämpfintensität mit beachtlichen Wohlfahrtssteigerungen für die lohnabhängige Bevölkerung sowie mit der weitgehend reibungslosen Bewältigung auch tiefgreifender Prozesse des industriellen und Beschäftigungsstrukturwandels unter maßgeblicher Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaften einherging. Während die politisch orientierte Gewerkschaftsforschung der 1970er und frühen 1980er Jahre (Bergmann et al. 1976; Billerbeck et al. 1982; Brandt/Müller-Jentsch 1982; kritisch dazu: Wiesenthal 1988) in dieser praktischen Sozialpartnerschaft eine durch Wirtschaftswachstum, Produktivitätsentwicklung und Vollbeschäftigung ermöglichte Fehlentwicklung sah, bei der weitergehende gesellschaftliche Umgestaltungsansprüche unnötigerweise aufgegeben worden waren, trat mit dem Ende der Vollbeschäftigung und dem Umbruch des Fordismus eine gegenteilige Bewertung des deutschen Modells und seiner Sozialpartnerschaft in den Vordergrund. Anders als von den Kritikern erwartet, erwiesen sich die (west)deutschen industriellen Beziehungen bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gerade unter den veränderten Bedingungen lange als ausgesprochen stabil, verglichen mit der Entwicklung in anderen Ländern mit stärker konfliktgeprägten Traditionen. Das ursprünglich gegen die Gewerkschaften durchgesetzte duale System der Arbeitnehmervertretung, in dem Betriebsräte ohne formelle Gewerkschaftsbindung und ohne Streikrecht für die betriebliche Arbeitnehmervertretung unter Wahrung des Betriebswohls zuständig sind, und Gewerkschaften mit Streikrecht sich auf die Vertretung überbetrieblicher Arbeitnehmerinteressen im engeren Sinne beschränken müssen, hatte sich gerade unter der Perspektive der Arbeitnehmervertretung bewährt. Sozialpartnerschaft galt als konstitutives Element bzw. als tragende Säule des deutschen koordinierten Kapitalismus, der unter wirtschaftlichen wie unter sozialen Teilhabegesichtspunkten als Erfolgsmodell angesehen wurde. Diese Verbindung von wirtschaftlicher und sozialer Effizienz gerade auch unter Umbruchsbedingungen hat ohne Zweifel maßgeblichen Anteil daran, dass Sozialpartnerschaft die programmatische Bedeutung für die EU-Politik erlangen konnte, die sie heute hat.

Denn seit der Mitte der 1990er Jahre hat sich die Reichweite der Sozialpartnerschaftssemantik deutlich verändert. Die Begriffe *Social Partners* und *Social Partnership* haben im Zusammenhang mit dem Koordinations- und Regulierungsmechanismus des Sozialen Dialogs breiten Eingang in die offizielle EU-Terminologie und – so mein Eindruck – von daher angestoßen in die internationale wissenschaftliche Debatte über

³ Britta Rehder (2006: 101-103) kann zeigen, dass es sich bei dabei um eine spezifische Deutung der Rechtsfigur des personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses handelt, die gegenüber deren ursprünglicher Bedeutung zumindest deutlich verengt ist.

industrielle Beziehungen gefunden. Im Rahmen eines politischen Regulierungsansatzes der EU, der darauf abzielt, kooperative, auf Dialog und kommunikative Vermittlung (*deliberation*) beruhende Ausgleichprozeduren zwischen kollektiven Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen zu etablieren und zu institutionalisieren, bezeichnen die Begriffe in einem durchaus technisch-formalen Sinne die in Verbänden organisierten kollektiven Vertretungen von Kapital und Arbeit als Träger kooperativer Vermittlungs- und politischer Regulierungsleistungen. In der wissenschaftlichen Literatur zur Entwicklung industrieller Beziehungen in unterschiedlichen europäischen Ländern, nicht zuletzt auch in solchen angelsächsischer Tradition wie Großbritannien und Irland, sind *Social Partners* und *Social Partnership* inzwischen gängige Konzepte, die allgemein die Bedeutungszunahme kooperativer Arrangements und Aushandlungsformen im Rahmen der jeweiligen Systeme industrieller Beziehungen reflektieren (Ackers/Payne 1998; Kelly 2004; Taylor 1994; Bangs 2006), zum Teil mit einem starken Akzent auf tripartistischen Regulierungsarrangements (Leiber 2005; Hardiman 2006).

Diese europäische Entwicklung darf nicht als die Verallgemeinerung eines zunächst im begrenzten Rahmen bewährten Erfolgsmodells begriffen werden, gleichsam als Europäisierung des deutschen Modells. Denn was im einen und im andern Fall unter Sozialpartnerschaft gefasst wird, liegt nicht nur geographisch auf unterschiedlichen Ebenen. Im EU-Diskurs und der daran anknüpfenden Terminologie bezeichnet der Begriff Sozialpartnerschaft – in normativer wie in analytischer Perspektive – allgemeine Merkmale kooperativer Aushandlungsarrangements im Bereich der industriellen Beziehungen, unabhängig davon, wie diese vor Ort sozial eingelöst werden. Sozialpartnerschaft steht hier für das Streben nach Win-Win-Situationen, für die Voraussetzungen und Vorzüge von integrativem gegenüber (nur) distributivem *Bargaining* auf dem Feld der industriellen Beziehungen. Wo der Begriff demgegenüber zur Charakterisierung des spezifischen deutschen Modells industrieller Beziehungen verwendet wird, bezieht er sich – so die hier und in den Beiträgen dieses Schwerpunkts zugrunde gelegte Prämisse – auf ein komplexes gesellschaftliches Basisarrangement aus institutionellen Rahmenbedingungen, konventionellen Begründungsordnungen und gesellschaftlichen Machtverhältnissen, das jener spezifische Verbindung von konfliktpartnerschaftlichen Aushandlungsbeziehungen und generalisierter Teilhabe von Arbeitnehmern zugrunde liegt, das den Kern des ‚deutschen Modells‘ ausmacht (Kädtler 2010, 2012).

Die Relevanz dieser Unterscheidung wird nicht zuletzt daran deutlich, dass die Verallgemeinerung des Begriffs Sozialpartnerschaft als eine Art generischer Kategorie für kooperative Aushandlungsarrangements zwischen repräsentativen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als intermediären Organisationen in eine Zeit fällt, in der dem spezifisch deutschen⁴ Modell, als dessen Markenzeichen ‚Sozialpartnerschaft‘ jahrzehntelang gegolten hatte, tiefgreifende Erosionserscheinungen (Heinze 2005;

⁴ Die Debatte über Sozialpartnerschaft als Typus industrieller Beziehungen hatte vor allem die deutschen Verhältnisse im Fokus, auch wenn Sozialpartnerschaft als Kategorie des Selbstverständnisses und der Selbstbeschreibung in Österreich tatsächlich eine eher größere Rolle spielt.

Artus 2001) bzw. ein Zerbröseln der tragenden Säulen (Streeck/Hassel 2003) bescheinigt werden. Die Zunahme der Bedeutung kooperativer bzw. ‚integrativer‘, häufig staatlich flankierter Aushandlungsbeziehungen, die Angleichung der Indices streikbedingter Ausfalltage in Europa an das niedrige deutsche Niveau und eine mehr oder weniger weitgehende Erosion dieses spezifischen, für die Vergangenheit als besonders leistungsfähig wahrgenommenen kooperativen Modells gehen demnach Hand in Hand. Zwar haben die Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2008 und ihre pragmatisch-kooperative Bewältigung durch die ‚Sozialpartner‘, wie die Beiträge von Haipeter und Tullius/Wolf in diesem Heft zeigen, einen spektakulären Hype der Sozialpartnerschaft ausgelöst, sowohl bei Kollektiv- und staatlichen Akteuren wie bei den Beobachtern im In- und Ausland. An dessen Nachhaltigkeit – auch das machen diese Beiträge deutlich – sind zumindest gewichtige Zweifel angebracht. Damit ist wiederum die Frage aufgeworfen, was genau erodiert, wenn die Sozialpartnerschaft erodiert.

Der gemeinsame Nenner der meisten Krisendiagnosen in diesem Punkt besteht in der Feststellung eines nachhaltigen Verfalls kollektiver Durchsetzungsmacht von Arbeitnehmer(inne)n infolge von im Einzelnen unterschiedlich gewichteten und vermittelten sozioökonomischer und politischer Makrotrends: Globalisierung, Tertialisierung, die Aufzehrung der ökonomischen Verteilungsspielräume für die kompensatorische Stillstellung des Konflikts von Markt und Demokratie (Streeck 2008, 2011). Allerdings sind Veränderungen in wirtschaftlichen wie in sozialen Handlungssystemen – wie insbesondere John Child (1972, 1997) für die Unternehmensebene gezeigt hat – nicht zureichend als bloße Folge veränderter Rahmenbedingungen zu begreifen. Denn wie diese wirksam werden, wird maßgeblich dadurch bestimmt, ob und wie sie in das Handeln der relevanten Akteure eingehen. Während Child in diesem Zusammenhang vor allem die relevanten Akteure und damit Interessen- und Machtverhältnisse im Blick hat, stellen Vertreter der Konventionentheorie (Salais 2007; Salais/Storper 1993; Boltanski/Thévenot 2007; Thévenot 2006) unter der Kategorie der Begründungsordnungen auf Rationalitäts- und Legitimitätsvorstellungen sowie auf Relevanzkriterien ab, die Akteure ihrer Realitätswahrnehmung zugrunde legen, die immer zugleich Selektion und Deutung ist. Die Einbeziehung dieser Dimension hat Konsequenzen sowohl für die Konzipierung von Macht- wie von Interessenverhältnissen. Denn Macht beruht nicht zuletzt auch darauf, dass und wie Akteure sich auf allgemein geteilte bzw. (vor)herrschende Rationalitäts- und Legitimitätsvorstellungen beziehen (können). Und Interessen sind nicht eindeutige und eindimensionale Charakteristika von Akteuren bzw. Akteurskategorien; sie haben vielmehr eine komplexe, interpretationsbedürftige und -fähige Semantik und konkretisieren sich in situationsbezogenen Deutungen.⁵ Sozialpartnerschaft als ein spezifischer, historisch situierter Typus industrieller Beziehungen beruht damit einerseits auf einer bestimmten, als Fordismus gefassten und in spezifischer Weise institutionell gerahmten makroökonomischen Gelegenheitsstruktur, zum andern auf den Machtressourcen und deutenden Orientierungen, die Akteure in das Feld industrieller Beziehungen einbrin-

⁵ Robert Sugden (1995) hat die Nichtunterscheidbarkeit reiner Koordinationsspiele durch die formale Spieltheorie auf diesen Zusammenhang zurückgeführt. Die Einsicht läßt sich auf Nichtkoordinationsspiele übertragen.

gen. Entsprechend gerät Sozialpartnerschaft in dem Maße in die Krise, in dem die Passungen zwischen diesen Dimensionen und Ebenen brüchig werden, die Spannungen und Unverträglichkeiten überwiegen. Und sie ist am Ende, wenn die Deutungen und Handlungsorientierungen, die ihren ‚Geist‘ ausmachen, für die Akteure der industriellen Beziehungen nicht mehr tragen.

Dieser ‚Geist‘ der Sozialpartnerschaft als symbolische Ordnung der industriellen Beziehungen steht im Mittelpunkt des Beitrags von *Knut Tullius und Harald Wolf*, mit dem Fokus auf der betrieblichen Ebene. Dieser ‚Geist‘ wird als Verschränkung „bestimmter Integrations-, Entscheidungs- und Legitimationslogiken“ (Tullius/Wolf 2012: 390) begriffen, auf der Grundlage eines ‚partnerschaftlichen Kompromisses von Kapital und Arbeit‘, dessen Wurzeln in die Weimarer Republik zurückreichen, damals aber – so muss man hinzufügen – nicht zu einer Sozialpartnerschaft als allgemeinem Grundmuster industrieller Beziehungen geführt haben. Die (west)deutsche Sozialpartnerschaft kann demnach als Vorherrschen einer „Mischung aus liberal-pluralistischen, zentralistisch-repräsentativen und produktivistisch-industriellen Werten“ (Tullius/Wolf 2012: 397) begriffen werden. Arbeitnehmerververtretung als Stellvertreterhandeln in Verbindung mit der Dominanz von Output- über Inputlegitimität werden als konstitutive Charakteristika herausgestellt, die durch den Wegfall ökonomischer Voraussetzungen wie veränderter Handlungsorientierungen infrage gestellt werden. Im Zusammenhang mit kaskadenförmigen ‚Bündnissen für Arbeit‘ und Verbetrieblichung von Tarifpolitik wird Input-Legitimität in der Form von Beteiligung als Kompensation für nicht mehr zu gewährleistende Output-Legitimität ins Spiel gebracht. Und im Zuge der Ausbreitung einer (Arbeits-) ‚Welt der Projekte‘ (Boltanski et al. 2007) wird Beteiligung auch als eigenständiger Legitimationsanspruch von Beschäftigten zunehmend bedeutsam. Allerdings scheinen dadurch bislang eher die allgemeinen und überbetrieblichen Strukturen und weniger die betriebliche Ebene der Sozialpartnerschaft berührt. Die Renaissance der ersteren im Zuge der jüngsten ‚Großen Rezession‘ könnte sich vor diesem Hintergrund als vordergründig erweisen, als da-hoc-Legitimität ohne dauerhafte Grundlage.

Der Frage der Nachhaltigkeit dieser Renaissance nähert sich *Thomas Haipeter* in einer komplementären Perspektive. Im Einklang mit Tullius/Wolf fasst er Sozialpartnerschaft als „ein Interaktionsmodell der Arbeitsbeziehungen, dem bestimmte Deutungsmuster, Machtressourcen und Normen als Handlungsmodalitäten (Giddens 1991) zugeordnet sind“ (Haipeter 2012: 411), stellt dabei aber die daraus resultierenden Charakteristika des Aushandlungssystems in den Vordergrund: „die wechselseitige Anerkennung der Kollektivakteure in Verhandlungen“, „relativ ausgeglichene Machtverteilung“ zwischen ihnen sowie „die prägende Kraft kollektivvertraglicher Regulierungen für die Arbeitswirklichkeit der Beschäftigten“ (ebd.). Die gemeinsame Einflussnahme auf die staatliche Politik der Krisenbewältigung sowie die tarifpolitischen Bündnisse zur Beschäftigungssicherung in der Chemie- und der Metall- und Elektroindustrie können als Bestätigung und Bewährung dieser Gegebenheiten angesehen werden. Für beide Arenen – die politische wie die der industriellen Beziehungen im engeren Sinne – wird allerdings auch der temporäre Charakter der betreffenden Konstellationen deutlich gemacht. Mehr noch – es wird gezeigt, dass wesentliche Voraus-

setzungen der erfolgreichen Krisensozialpartnerschaft aus Entwicklungen resultierten, die sich in der weiteren Perspektive gerade als Erosionsmomente der Sozialpartnerschaft darstellen: Flexibilisierung und Variabilisierung von Arbeitszeit, Tariföffnungsklauseln, etc.. Die in diesen Entwicklungen liegende Schwächung der ‚befestigten‘ Organisationen stellvertretender Arbeitnehmervertretung setzt sich nach ihrer temporären Reaktivierung demnach unvermindert fort. Allerdings sieht Haipeter die Möglichkeit, durch organisierte Beteiligungsangebote wie Organizing-Kampagnen oder die IG Metall-Kampagne ‚Besser statt billiger‘ neue Macht- und Legitimationsressourcen für eine „Revitalisierung der Sozialpartnerschaft“ (Haipeter 2012: 429), zu erschließen, die dann allerdings eine in wesentlichen Punkten veränderte wäre.

Die im Beitrag von Tullius/Wolf explizit, bei Haipeter implizit angesprochene Ebene individueller Ansprüche an Arbeit als Legitimationsgrundlage für Arbeitnehmervertretung und die daran anschließende Frage nach den Konsequenzen von Veränderungen dieser Ansprüche für Systeme industrieller Beziehungen stehen im Zentrum der Beiträge von Voswinkel und Zimmermann. Bei *Stephan Voswinkel* liegt der Fokus auf Anerkennungsverhältnissen als der subjektiven Seite betrieblicher Sozialintegration. Anerkennung bzw. die ihr zugrunde liegenden Anerkennungsnormen begründen die Wechselseitigkeit von Verpflichtungen und weisen Status zu. Sozialpartnerschaft, deren Kern er wie Tullius/Wolf und auch Haipeter in der Konzentration auf kollektives Stellvertreter(aus)handeln auf der Verbändeebene ausmacht, beruhte demnach auf der Entlastung der unmittelbaren Arbeitsebene von Anerkennungskonflikten infolge der Dominanz des Anerkennungsmodus der Würdigung, die sich auf die Bewährung an normalen Arbeits- und Leistungsanforderungen bezieht, mit dem Normalarbeitsverhältnis als dem Substrat. In dem Maße, in dem Beschäftigung flexibler und organisatorische Strukturen diskontinuierlicher werden, gehen dieser Anerkennungsform die notwendigen Voraussetzungen der Dauer und Verlässlichkeit verloren, und der Anerkennungsmodus der Bewunderung tritt in den Vordergrund, als Anerkennung des Besonderen, und zwar auf Widerruf. Das kommt auch verbreiteten Bedürfnissen von Beschäftigten nach individueller Anerkennung entgegen. Die Kehrseite für die ‚Nicht-Besonderen‘ besteht freilich in der Segmentierung bis hin zum Ausschluss von Anerkennungsverhältnissen. Voswinkel macht die Dilemmata deutlich, die sich für Organisationen wie Individuen mit völlig entstandardisierten Anerkennungsverhältnissen ohne Verlässlichkeit von Dauer verbinden und diskutiert Formen der Anerkennungskommunikation in Unternehmen sowie Ansätze sektoraler Anerkennungspartnerschaften als (begrenzt und zum Teil widersprüchliche) Ansätze, dem Rechnung zu tragen. Als grundsätzliches Problem industrieller Beziehungen macht er dabei die Auflösung eindeutiger Grenzziehungen zwischen Lebenssphären und sozialen Lagen als Grundlage für hinreichend konsistente Interessenintegration aus.

Bénédictte Zimmermann schließlich stellt – wie teilweise auch Voswinkel – die Frage von Arbeitnehmerinteressen und ihrer Vertretung in den generellen Zusammenhang individueller Teilhabe in und durch Arbeit als gesellschaftlicher Grundnorm. Teilhabe bzw. Verwirklichungschancen stehen im Anschluss an Amartya Sen dabei für die tatsächliche Möglichkeit von Individuen „die Art von Leben zu führen, die sie wert-

schätzen – und die wertzuschätzen sie Grund haben“ (Sen 1999).⁶ Das meint nicht die Beliebigkeit von Wünschen, sondern die vernünftige Begründbarkeit von Wahlmöglichkeiten in einem politisch-gesellschaftlichen Kontext. Der Fokus des Beitrags liegt auf beruflicher Entwicklung unter der Perspektive der Aufrechterhaltung bzw. Erweiterung von Wahlmöglichkeiten im Lebensverlauf. Als Ort der Ausübung und möglichen Entfaltung von Berufstätigkeit rücken der Betrieb und die durch ihn eröffneten Möglichkeiten ins Zentrum der Analyse. Anhand einer exemplarischen Fallstudie, untersucht Zimmermann die Formen der Partizipation, die im betreffenden Unternehmen Selbstverwirklichungschancen bedingen. Auf dieser Grundlage werden Spannungen und Bedingungsverhältnisse zwischen individueller und kollektiver Teilhabe und damit zwischen individualisierter und kollektiver Interessenvertretung demonstriert. Kollektive Arbeitnehmervertretung steht damit vor dem nie definitiv zu lösenden Dilemma, gesellschaftliche und individuelle Erfordernisse an Arbeit im Sinne gesicherter individueller Teilhabechancen zu vermitteln.

Mit Blick auf Bestand und Perspektiven von Sozialpartnerschaft kann ein gemeinsamer Nenner der Beiträge darin gesehen werden, dass Systeme kollektiver Arbeitnehmervertretung sich heute nicht nur mit ökonomischem Druck von außen, sondern zugleich mit einer Veränderung und Ausdifferenzierung der Grundlagen normativer und legitimatorischer Binnenintegration konfrontiert sehen. Insbesondere die Gewerkschaften sind in diesem Punkt – analog zu den Volksparteien – auch Opfer des eigenen Erfolgs. Die Erfolge kollektiver, standardisierter Arbeitnehmervertretung haben entscheidend zu jener Ausdifferenzierung von Arbeitnehmerinteressen beigetragen, die für diesen Typus von Interessenvertretung heute zum Problem wird (Bartelheimer/Kädtler 2012). Auf der anderen Seite steht die Herauslösung von Unternehmensinteressen aus vormaligen Gemeinwohlbezügen in der Konsequenz von Globalisierung und Finanzialisierung – die Letztere begriffen als spezifische Form ökonomischer Rationalität (Kädtler 2011).

Ob die dadurch angestoßenen Veränderungen auf einen Verfall, einen Umbau oder auch auf eine ‚Revitalisierung‘ von Sozialpartnerschaft hinauslaufen, ist nicht nur auf der Ebene der tatsächlichen Abläufe bis auf Weiteres offen. Für die weitere Klärung dieser Frage bedarf es vielmehr auch – wie insbesondere auch Tullius/Wolf betonen – vertiefter Forschungen zum Zusammenhang von Legimitäts- und Gerechtigkeitsnormen auf der betrieblichen Beschäftigenebene und den jeweiligen Modalitäten von Interessenvertretung, in aktueller und möglichst auch rückblickender Perspektive. Denn tatsächlich beruhte Sozialpartnerschaft auch in ihrer Hochzeit auf einer Gemengelage unterschiedlicher betrieblicher Sozialordnungen sowie auf einer breiteren Heterogenität von Begründungsordnungen, als die resümierenden Formationskennzeichnungen nahelegten. Neben der Frage der Dominanz stellt sich die der Modi von Koexistenz. Ansätze der Konventionentheorie bzw. der ‚Soziologie der Kritik‘ bieten hier vielversprechende Ansätze, freilich gerade unter Preisgabe der pauschalen Formationscharakterisierungen etwa des ‚Neuen Geist[s] des Kapitalismus‘ (Boltanski et al. 2006). Für eine entsprechend differenzierte Per-

⁶ Im Original: „to live the kind of lives they value – and have reason to value“

spektive bietet sich etwa das von Laurent Thévenot in die Debatte gebrachte Konzept der „*régimes d'engagement*“ (Thévenot 2006) an.

Unabhängig davon, ob man die industriellen Beziehungen in Deutschland weiterhin als sozialpartnerschaftlich bezeichnen wird oder nicht, werden sie sich in der Sache grundlegend von dem unterscheiden, was lange Zeit unter diesem Begriff gefasst worden ist. In diesem Sinne kann man mit Stephan Lessenich (2003: 288) „die jüngere Geschichte der Sozialpartnerschaft in der Bundesrepublik [...] als eine Geschichte der *Formwahrung* bei schleichender *Substanzveränderung*“ begreifen. Ob es sich bei dieser Substanzveränderung tatsächlich um Substanzverlust handelt, hängt letztlich davon ab, ob und gegebenenfalls in welchem Rahmen eine Neuaustarierung von Stellvertretung und Beteiligungsorientierung, kollektiven Arbeitnehmerinteressen und individuellen Teilhabeansprüchen an und durch Arbeit als Grundlage für kollektive Interessenvertretung gelingt.

Literatur

- Ackers, P./Payne, J. (1998): British trade unions and social partnership: rhetoric, reality and strategy. In: *The International Journal of Human Resource Management*, 9(3): 529-550.
- Artus, I. (2001): Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Bangs, J. (2006): Social partnership: the wider context. In: *Forum*, 48(2): 201-208.
- Bartelheimer, P./Kädtler, J. (2012): Produktion und Teilhabe – Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung. In: *Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung* (Hrsg.), *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch*. Wiesbaden: VS-Verlag: 41-85.
- Bergmann, J./Jacobi, O./Müller-Jentsch, W. (1976): *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*. Frankfurt/Main: Aspekte-Verlag.
- Billerbeck, U./Erd, R./Jacobi, O./Schudlich, E. (1982): *Korporatismus und gewerkschaftliche Interessenvertretung*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Boltanski, L./Thévenot, L. (2007): *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: HIS-Verlag.
- Boltanski, L./Chiapello, E. v./Tillmann, M. (2006): *Der neue Geist des Kapitalismus* (Brosch. Ausg.). Konstanz: UVK Verl.-Ges.
- Brandt, G. J., *Organisation/Müller-Jentsch, W. (Hrsg.)* (1982): *Anpassung an die Krise: Gewerkschaften in den Siebziger Jahren*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Brumlop, K. (1958): Sozialpartnerschaft aus internationaler Sicht. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 9(6): 348-351.
- Child, J. (1972): Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice. In: *Sociology. The Journal of the British Sociological Association.*, 6(1): 1-23.
- Child, J. (1997): Strategic choice in the analysis of action, structure, organizations and environment: retrospect and prospect. In: *Organization Studies*, 18(1): 43-76.
- Hardiman, N. (2006): Politics and Social Partnership: Flexible Networks Governance. In: *The Economic and Social Review*, 37(3): 343-374.
- Heinze, R. G. (2005): Interessengruppen und Politik: vom „Modell Deutschland“ zur Erosion der Sozialpartnerschaft.
- Kädtler, J. (2010): Die „Einbindung“ der Tarifpolitik – Grundlage oder Achillesferse gewerkschaftlicher Vertretungsmacht im Rahmen der Tarifautonomie. In: R. Bispinck/T. Schulten (Hrsg.), *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. Hamburg: VSA: 124-141.
- Kädtler, J. (2011): Financialisation of capitalist economies – Bargaining on conventional economic rationalities. In: *Historical Social Research*, 36(4): 169-191.

- Kädtler, J. (2012): German social partnership in crisis. Proof of value or crisis of social partnership. In: O. DeLeonardis/S. Negrelli/R. Salais (Hrsg.): *Democracy and capabilities for voice, welfare, work and public deliberation in Europe*. Bruxelles et al.: Peter Lang: 157-179
- Kädtler, J./Hertle, H.-H. (1997): *Sozialpartnerschaft und Industriepolitik. Strukturwandel im Organisationsbereich der IG Chemie-Papier-Keramik*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kelly, J. (2004): Social Partnership Agreements in Britain. Labor Cooperation and Compliance. In: *Industrial Relations*, 43(1): 267-292.
- Leiber, S. (2005): *Europäische Sozialpolitik und nationale Sozialpartnerschaft*. Frankfurt/Main, New York.
- Lessenich, S. (2003): *Dynamischer Immobilismus. Kontinuität und Wandel im deutschen Sozialmodell*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Radke, O. (1966): „Sozialpartnerschaft“ und Sozialadäquanz. In: *Frankfurter Hefte*, 21(3): 153-161.
- Rehder, B. (2006): Christliche Antworten auf geöffnete Märkte. Die Idee der betrieblichen Produktionsgemeinschaft in der Geschichte der deutschen Arbeitsbeziehungen. In: J. Beckert/B. Ebbinghaus/A. Hassel/P. Manow (Hrsg.), *Transformationen des Kapitalismus*. Frankfurt/Main, New York: Campus: 91-110.
- Salais, R. (2007): Die ‚Ökonomie der Konventionen‘: Eine Einführung mit Anwendung auf die Arbeitswelt. In: J. Beckert/R. Diaz-Bone/R. Ganßmann (Hrsg.), *Märkte als soziale Strukturen*. Frankfurt/Main, New York: Campus: 95-112.
- Salais, R./Storper, M. (1993): *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*. Paris: Éditions des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Streck, W.: (2008). *Industrial relations today: Reining in flexibility*. MPIfG Working Paper 08/3. Köln.
- Streck, W.: (2011). *The crisis in context. Democratic capitalism and its contradictions*. MPIfG Working Paper 11/15. Köln.
- Streck, W./Hassel, A. (2003): The crumbling pillars of social partnership. In: *West European Politics*, 26(4): 101-124.
- Sugden, R. (1995): A theory of focal points. In: *Economic Journal*, 105: 533-550.
- Taylor, R. (1994): *The future of trade unions*. London: Andre Deutsch.
- Thévenot, L. (2006): *L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*. Paris: Éditions La Découverte.
- Turner, L. (1997): *Negotiating the new Germany. Can social partnership survive?* Ithaka/NY u.a.: ILR-Press.
- Wiesenthal, H. (1988): Kritischer Rückblick auf die emphatische Gewerkschaftstheorie. In: W. Schumm (Hrsg.), *Zur Entwicklungsdynamik des modernen Kapitalismus*. Frankfurt/Main, New York: Campus: 125-149.