

Industrielle Beziehungen, Jahrgang 14, Heft 4, 2007

IndBez 14(4)

Werner Nienhüser, Heiko Hoßfeld

**Regulierungsform und Verbetriebligungsneigung von Managern
und Betriebsräten. Ergebnisse einer empirischen Erhebung** 289

Romuald Jagodziński

**Involving European Works Councils in Transnational Negotiations –
a Positive Functional Advance in their Operation or Trespassing?** 316

Werner Schmidt

**Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit
Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft** 334

Martin Brussig, Elke Ahlers

**Krankheitsbedingte Fehlzeiten älterer Arbeitnehmer und
Arbeitnehmerinnen im betrieblichen Kontext** 357

Tagungsbericht

**Industrielle Beziehungen im Spannungsfeld
von Ver- und Entbetriebligungstendenzen**

Jahrestagung der deutschen Sektion der Industrial Relations
Association (GIRA) am 27. und 28. September 2007 in Jena
von Sven Hauff 379

Call for Papers 388

Neuheiten 390

Gesamtverzeichnis 394

Werner Schmidt*

Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft**

Zusammenfassung – Der Artikel untersucht die Funktion der betrieblichen Arbeitsbeziehungen für die Sozialintegration in Betrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. Empirisch gestützt durch Interviews, Gruppendiskussionen und eine standardisierte Befragung in drei Industriebetrieben werden die Betriebsräte als wichtige Akteure der betrieblichen Sozialintegration beschrieben. Eingebettet in ein Feld institutionalisierter industrieller Beziehungen sind sie zentrale Repräsentanten universalistischer Regelanwendung, die die Chance nicht-partikularistischer Interessenartikulation bieten und denen die Gleichbehandlung von Beschäftigten weitgehend als Selbstverständlichkeit erscheint. Zusammen mit der wechselseitigen kollegialen Anerkennung im Arbeitsalltag bringen die betrieblichen Arbeitsbeziehungen in den untersuchten Betrieben bis jetzt eine vergleichsweise stabile Sozialintegration hervor. An der sozial ungleichen Positionierung von Herkunftsgruppen ändert sich dadurch jedoch nichts.

Workplace Industrial Relations and Social Integration in Industrial Workplaces with Employees of German and Foreign Origin

Abstract – This article examines the role of workplace industrial relations in promoting social integration in workplaces with employees of German and foreign origin. Empirically based on interviews, group discussions and a standardized survey in three manufacturing companies, it describes works councils as important actors for social integration at the workplace. Embedded in a field of institutionalized industrial relations, they are crucial internal proponents of universalistic rule-application, which afford an opportunity for the non-particularistic articulation of interests. Equal treatment of employees seems to be a matter of course for works councils. Combined with mutual recognition resulting from the employees' cooperation in everyday work life, the surveyed companies' industrial relations produce comparatively stable social integration. However, social inequality between different groups of origin persists.

Key words: **Industrial Relations, Migration, Workplace Social Integration**

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

** Artikel eingegangen: 22.1.2007
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 5.9.2007.

1. Einleitung

Untersuchungen zu den Sozialbeziehungen in Betrieben mit Belegschaften heterogener nationaler oder ethnischer Herkunft sind in Deutschland rar.¹ Mehr noch gilt dies für die Frage nach der Bedeutung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen für die Interessenformierung und die betriebliche Sozialintegration in einem solchen Kontext. Dies mag eine Reihe von Gründen haben. Erstens nimmt offenbar auch die industriesoziologische Forschung erst mit einiger Verspätung zur Kenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Zweitens scheint das auf dem Feld der industriellen Beziehungen dominierende theoretische Konzept in der Konsequenz einer (methodologisch gewollten) Privilegierung von Interessen- gegenüber Anerkennungsfragen wenig geeignet, um Identitäts- und Herkunftsfragen anschließen zu können (vgl. ausführlich hierzu Schmidt 2005). In diesem Beitrag wird hingegen eine Perspektive gewählt, die sowohl soziale Interessenlagen wie Fragen der Anerkennung und der Identität als konstitutiv für die betrieblichen Sozial- und Arbeitsbeziehungen begreift. Drittens darf vor dem Hintergrund unserer eigenen Befunde angenommen werden, dass Herkunftsheterogenität in Betrieben auch deshalb geringe Forschungsbemühungen auf sich zieht, weil der wahrnehmbare Problemdruck durchaus begrenzt bleibt. Nun ist allerdings vor dem Hintergrund einer mitunter etwas aufgeregt daherkommenden öffentlichen Debatte über Parallelgesellschaften und Integrationsversagen, eine einigermaßen gelingende betriebliche Sozialintegration bei Herkunftsverschiedenen keineswegs eine Selbstverständlichkeit und verdient das Augenmerk der Forschung auch dann, wenn keine alarmierenden Zustände zu konstatieren sind, gilt es doch Fragen nach den Funktionsmechanismen und deren Stabilität aufzuwerfen.

Die These, die hier empirisch gestützt werden soll, lautet: Gelingende betriebliche Sozialintegration bei Herkunftsheterogenität ist in Deutschland nicht zuletzt eine Funktion institutionalisierter, universalistischer industrieller Beziehungen, insbesondere der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und einer nicht nach Herkunft differenzierten Interessenvertretung durch den Betriebsrat.² Das deutsche System der industriellen Beziehungen privilegiert die Chancen der Interessendurchsetzung von Beschäftigten als Arbeitnehmer, d.h. in einem nach der sozialen Lage geformten Modell, gegenüber einer Interessenformierung nach ethnischer Herkunft³ oder anderen Unterschei-

¹ Einen etwas prominenteren Platz nehmen Herkunftsfragen seit einiger Zeit im Kontext der Diskussionen zum sog. „Diversity Management“ ein (vgl. etwa Wächter/Vedder/Führung 2003 sowie weitere der Trierer Beiträge zum Diversity Management), dabei handelt es sich jedoch um ein Managementkonzept, das zumindest in Deutschland noch wenig im betrieblichen Alltag angekommen zu sein scheint. In den hier untersuchten Betrieben jedenfalls spielte es keine Rolle.

² Hinken hat bereits auf einen solchen Zusammenhang hingewiesen: „Unfreiwillig führte die Bundesrepublik mit Hilfe ihres weitreichenden Mitbestimmungsmodells ein systematisiertes Integrationsprogramm ein, das Arbeitnehmerinteressen und damit auch die Vorstellungen ausländischer Beschäftigter in den betrieblichen Entscheidungsprozeß einbezog“ (Hinken 2001: 191f.).

³ Um Missverständnisse zu vermeiden: „Ethnizität“ wird hier nicht „essentialistisch“, sondern im Anschluss an Weber (1980), Barth (1969) und andere (vgl. hierzu Fenton 2003)

dungsmerkmalen und stärkt damit auf der sozialen Lage basierende Identitätskonstruktionen sowie herkunftsübergreifende, wechselseitige Anerkennung im Arbeitsalltag.

Die Frage nach der Funktion der betrieblichen Arbeitsbeziehungen, insb. der Institution Betriebsrat, für die betriebliche Integration herkunftsheterogener Belegschaften soll nachfolgend folgendermaßen bearbeitet werden: *Erstens* wird die Positionierung der Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft in der *betrieblichen Sozialstruktur* beschrieben und die Frage aufgeworfen, inwieweit feststellbare Unterschiede als Konsequenzen betrieblicher Diskriminierung nach Herkunft interpretiert werden müssen. *Zweitens* werden die Beziehungen zwischen Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft skizziert, die nachfolgend als *betriebliche Sozialbeziehungen* bezeichnet werden sollen. Die Beschreibung von Sozialstruktur und Sozialbeziehungen soll dabei einerseits, da bisher darüber wenig geforscht wurde, für sich selbst stehen, andererseits jedoch den Hintergrund abgeben, vor dem die Wirkungen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen erst diskutiert werden können. *Drittens* werden die thematisch relevanten Aktivitäten von Personalmanagement und insbesondere Betriebsräten charakterisiert und Effekte der *betrieblichen Arbeitsbeziehungen* auf die betrieblichen Sozialbeziehungen und die betrieblichen Sozialstrukturen diskutiert. *Viertens* schließlich werden Plausibilitätsüberlegungen zur Relevanz institutioneller Voraussetzungen angestellt.

2. Empirische Basis

Empirisch basiert dieser Beitrag auf einem Forschungsprojekt, das sich mit der Inkorporation in die betriebliche Sozialstruktur und den sozialen Beziehungen von Beschäftigten ausländischer und deutscher Herkunft sowie der einschlägigen Relevanz der betrieblichen Arbeitsbeziehungen beschäftigte (Schmidt 2006a).⁴ Letztere stehen im Mittelpunkt dieses Beitrags. Untersucht wurden drei Industriebetriebe mit unterschiedlichen Belegschaftsstärken und Belegschaftsstrukturen, jedoch jeweils mit relevanten Anteilen an Angelernten sowie Beschäftigten ausländischer Herkunft.⁵ Zwei der drei Betriebe, nachfolgend als Betrieb A und Betrieb B bezeichnet, zählen zur

als geglaubte Gemeinsamkeit bestimmt, der jedoch durchaus soziale Relevanz zukommt (Benhabib 1999).

⁴ Es handelt sich um das Projekt „Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen – Interessenvertretung bei Beschäftigten unterschiedlicher nationaler/ethnischer Herkunft“, das von der Hans-Böckler-Stiftung zwischen Februar 2003 und Juni 2005 finanziell gefördert wurde.

⁵ Laut Firmenstatistiken besitzen im Betrieb A 24%, im Betrieb B 14,3% und im Betrieb C 21,4% der Beschäftigten keine deutsche Staatsangehörigkeit, die Anteile der Beschäftigten ausländischer Herkunft, d.h. diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit eingeschlossen, liegen deutlich darüber, da nach der eigenen Erhebung ca. 50% der Beschäftigten ausländischer Herkunft die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Unter den Arbeitern und Arbeiterinnen liegt der Anteil der Beschäftigten ausländischer Herkunft laut Erhebung im Durchschnitt der Betriebe bei ca. 40%. Im Betrieb C sind nur sehr wenige Frauen beschäftigt.

Metall- und Elektroindustrie und sind in der Halbleiterfertigung tätig (mit ca. 500 bzw. 700 Beschäftigten). Beide Betriebe gehörten bis in die zweite Hälfte der neunziger Jahre zu einem einzigen großen Konzernbetrieb, sind seither jedoch getrennt und im Eigentum zweier unterschiedlicher US-amerikanischer Konzerne. Der dritte Betrieb (Betrieb C: 1.700 Beschäftigte) gehört zu einem französischen Konzern, produziert Kraftfahrzeugreifen und zählt zur chemischen Industrie. Für alle drei Betriebe gelten zum Untersuchungszeitpunkt die jeweiligen Branchentarifverträge, alle verfügen über einen nach dem Verfahren der Persönlichkeitswahl gewählten Betriebsrat, dem auch Beschäftigte ausländischer Herkunft angehören.⁶ Die Betriebsräte kooperieren eng mit der zuständigen Gewerkschaft und pflegen gegenüber dem Management eher kooperative Beziehungen.

Neben der Auswertung von Firmenstatistiken (insb. Lohn- und Gehaltsdaten) wurden im Rahmen des Projekts auf Leitfäden gestützte Expertengespräche mit betrieblichen Managern und Betriebsräten sowie thematisch zentrierte, jedoch gering strukturierte Einzelinterviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten ausländischer und deutscher Herkunft geführt und ausgewertet. Vor dem Hintergrund einer defizitären und widersprüchlichen Forschungslage, die keine begründete Hypothesenbildung in Detailfragen erlaubte, wurden die Gespräche weitgehend offen angelegt. Insgesamt wurden 47 Gespräche mit 93 Personen geführt.

Um Teile der Befunde quantifizieren zu können, wurde nach Abschluss der qualitativen Erhebung in den drei Betrieben ergänzend eine standardisierte schriftliche Arbeitnehmerbefragung durchgeführt und ausgewertet (vgl. Tab. 1). 65% der ausgefüllten Fragebogen stammen von Befragten deutscher, 32% von Befragten ausländischer Herkunft. 10 Befragte weisen in der Elterngeneration eine deutsch-ausländisch gemischte Herkunft auf, bei 11 Fragebögen konnte aus verschiedenen Gründen keine eindeutige Herkunftszuordnung vorgenommen werden. Der Datensatz wurde entsprechend der Firmenstatistiken nach den Kriterien Arbeiter/Angestelltenstatus, Geschlecht und deutsche/ausländische Staatsbürgerschaft gewichtet.

Tab. 1: Rücklauf der schriftlichen Arbeitnehmerbefragung

Betrieb	Betrieb A	Betrieb B	Betrieb C	zusammen
Belegschaftsstärke, ca.	500	700	1.700	2.900
ausgegebene Fragebogen	345	320	600	1.265
verwertbare Fragebogen	125	128	300	553
Rücklaufquote auf Ausgabe	36,2%	40%	50%	43,7%
Rücklauf an Grundgesamtheit	25%	18,3%	17,6%	19,1%

⁶ In den Betrieben A und C sind bei einem Belegschaftsanteil von ca. 24% bzw. 21% mit ausländischer Staatsbürgerschaft jeweils ca. 18% der Betriebsräte ausländischer Herkunft, darunter keine Freigestellten, im Betrieb B ist bei einem ausländischen Belegschaftsanteil von ca. 14% ein freigestelltes Betriebsratsmitglied ausländischer Herkunft, das entspricht ca. 8% der Betriebsräte und 50% der Freigestellten. Selbstverständlich ist es bedeutsam, dass auch Beschäftigte ausländischer Herkunft bei Betriebsratswahlen ohne besondere Schwierigkeiten kandidieren können und auch gewählt werden. Eine herkunftsgruppenbezogene Arbeitsteilung der Betriebsräte findet sich in den Betrieben allerdings nicht.

Die schriftliche Befragung wurde auf Wunsch der Betriebe lediglich in deutscher Sprache durchgeführt.⁷ Sowohl bei den Interviews als auch bei der schriftlichen Erhebung wurde die ausländische Herkunft ausschließlich am Geburtsland der Befragten und/oder der Eltern festgemacht. Hätten wir ethnische Selbstdefinition zum Kriterium der Unterscheidung zwischen den Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft gewählt, so wäre eine mit einer Veränderung der ethnischen Zugehörigkeit verbundene Assimilation als Handlungsmuster von Beschäftigten ausländischer Herkunft *per definitionem* nicht erfassbar gewesen.

Da während der Studie längere Zeit nicht abschätzbar war, ob die schriftliche Erhebung im angestrebten Umfang durchgeführt werden kann und zudem mit einer geringeren Rücklaufquote gerechnet wurde, war die Befragung als bloße Ergänzung zum qualitativen Hauptteil konzipiert. Die Befragungsbefunde sind deshalb als Teil der Fallstudien zu verstehen, die zwar eine partielle Quantifizierung der qualitativen Befunde erlauben, jedoch in einen qualitativ ermittelten Sinnzusammenhang eingebunden bleiben. Eine Gültigkeit der schriftlich erhobenen Daten über die Fallstudien hinaus wird nicht beansprucht. Die Auswertung und Interpretation der Gespräche stand im Zentrum der Untersuchung, die somit primär als qualitative Studie zu verstehen ist, und liefert auch dann die Basis für die Argumentation, wenn es möglich ist, einzelne Befunde zu quantifizieren.

3. Betriebliche Sozialstruktur

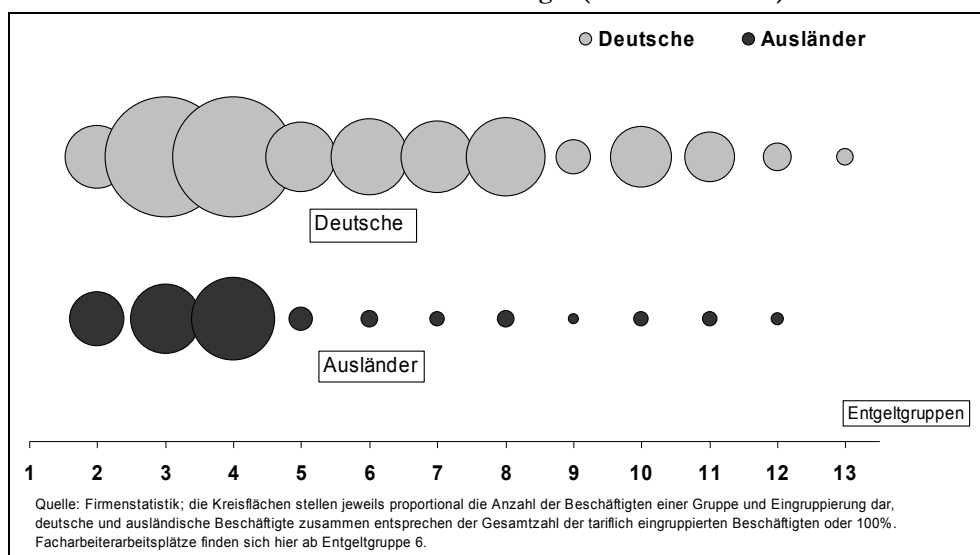
Die Analyse der betrieblichen Sozialstrukturen erbringt keine überraschenden Befunde. Beschäftigte ausländischer Herkunft arbeiten vornehmlich auf Arbeitsplätzen für angelernte Arbeiter und Arbeiterinnen, bereits bei den Facharbeitertätigkeiten sind sie deutlich unterrepräsentiert und nur sehr wenige sind als Angestellte tätig.⁸ Am Beispiel des Chemiebetriebs C, der zum Untersuchungszeitpunkt bereits ein einheitliches Entgeltsystem für Arbeiter und Angestellte besitzt, lässt sich die Stellung der Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft in der betrieblichen Sozialstruktur veranschaulichen (vgl. Abb. 1). In den Metallbetrieben A und B befindet sich der größte Teil der Arbeiter und Arbeiterinnen ausländischer Herkunft in den Lohngruppen 5 und 6 (LG 7 gilt hier als Facharbeiter-Ecklohngruppe), während die Arbeiter deut-

⁷ Begründet wurde der Wunsch damit, dass nahezu alle Beschäftigte ausländischer Herkunft über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, da diese auch für die Aufgabenerfüllung unerlässlich seien. Diese Aussage deckt sich weitgehend mit unserem eigenen Eindruck. Der größere Teil der in die Erhebung einbezogenen Beschäftigten ausländischer Herkunft, dies gilt sowohl für die Interviews und Gruppendiskussionen als auch für die schriftliche Befragung, wurde nicht in Deutschland geboren (ca. 85% der schriftlich befragten Beschäftigten ausländischer Herkunft geben dies an), etliche darunter sind jedoch in Deutschland aufgewachsen. Etwa die Hälfte aller Befragten ausländischer Herkunft gibt an, den höchsten Schulabschluss in Deutschland erworben zu haben.

⁸ Unter den Angestellten ausländischer Herkunft sind auch einzelne beispielsweise als Ingenieur tätig, allerdings handelt es sich dabei selten um Nachkommen der ehemals als „Gastarbeiter“ angeworbenen Beschäftigten, sondern um Beschäftigte, die bereits mit akademischer Qualifikation nach Deutschland kamen (etwa „um Auslandserfahrung zu sammeln“).

scher Herkunft im Betrieb A (geringer Facharbeiteranteil) etwas und im Betrieb B (höherer Facharbeiteranteil) deutlich besser eingruppiert sind.

**Abb. 1: Entgeltgruppenverteilung im Betrieb C:
deutsche und ausländische Beschäftigte (Fläche = Anzahl)**



Danach gefragt, ob ihres Erachtens ihre „Entgeltgruppe (Lohn- oder Gehaltsgruppe) besser oder schlechter ist, als bei Kollegen im Betrieb mit derselben Arbeit“ (Skala von 1 = „viel besser“ bis 5 = „viel schlechter“) ergibt sich im Betrieb A für Beschäftigte deutscher und ausländischer Herkunft jeweils ein identischer Mittelwert von 3,19. Im Betrieb B fällt der Mittelwert bei Beschäftigten ausländischer Herkunft etwas (3,27) und im Betrieb C deutlich besser aus (3,15) als bei Beschäftigten deutscher Herkunft (3,31 bzw. 3,32). Auch aus der Sicht der Beschäftigten ausländischer Herkunft ist die geringe Eingruppierung somit eine Folge von Tätigkeitsunterschieden und nicht von diskriminierender Eingruppierung.

Beschäftigte deutscher und ausländischer Herkunft sind gleichwohl in den Betrieben deutlich ungleich positioniert, es kann von einer Inkorporation der Beschäftigten ausländischer Herkunft in das Segment der (angelernten) Arbeitertätigkeiten gesprochen werden. Diese sozialstrukturelle Ungleichheit unterscheidet sich in den Grundzügen zwischen den untersuchten Betrieben nicht. Sie ist auch keine Folge betrieblicher Diskriminierung nach Herkunft bei der Zuteilung von Tätigkeiten, sondern resultiert primär aus Unterschieden der beruflichen Qualifikation. Beschäftigte ausländischer Herkunft auf Stellen für un- und angelernte Arbeiter verfügen seltener über eine abgeschlossene Berufsausbildung (und gleichermaßen über eine fachlich passende Ausbildung) als ihre Kollegen deutscher Herkunft. Während praktisch alle Beschäftigten deutscher Herkunft auf Facharbeiterstellen über eine Berufsausbildung verfügen, ist das bei etwa einem Zehntel der Beschäftigten ausländischer Herkunft mit solchen Stellen nicht der Fall (vgl. Tab 2). Insbesondere im Betrieb C wird berichtet,

dass von Bewerbern deutscher Herkunft für Angelerntentätigkeiten seit einiger Zeit in der Regel eine (nicht zwingend fachlich passende) Berufsausbildung erwartet wird.

Tab. 2: Abgeschlossene berufliche und schulische Ausbildung bei Arbeiter/inne/n
(Befragte aller Betriebe, Nennungen in %)

	Berufsausbildung					Schulsausbildung			
	Angelernte		Facharb.			Angelernte		Facharb.	
	dtsch	ausl	dtsch	ausl		dtsch	ausl	dtsch	ausl
keine	14,9	39,4	0,0	10,5	keine	0,0	10,0	1,2	2,4
Berufsausb.	84,3	58,8	97,7	89,5	Hauptschule	77,7	49,5	69,8	37,8
- fachlich passend	24,0	23,9	90,7	68,4	Realschule	20,4	28,1	21,6	44,0
- fachfremd	60,3	34,9	7,0	21,1	Abitur	2,0	10,8	7,4	13,4
Studium	0,8	1,8	2,3	0,0	weiß nicht	0,0	1,5	0,0	2,4

In der Ausprägung „Berufsausbildung, Fachschule“ wurden die Angaben für „Berufsausbildung (z.B. Lehre)“ und für „Fachschule“ zusammengefasst. Der Angabe „Berufsausbildung“ kommt dabei jeweils der weitaus größere Teil der Nennungen zu; bei der schulischen Ausbildung wurde nach deutschen oder vergleichbaren Abschlüssen gefragt; Quelle: gewichtete Erhebung.

Hinweise auf herkunftsbezogene Diskriminierung bei Personaleinstellungen fanden sich in den Untersuchungsbetrieben nicht; ob das mitunter angewandte Kriterium der Deutschkompetenz bei Einstellungen in jedem Falle der ausgeschriebenen Tätigkeit angemessen war, konnte jedoch im Rahmen dieser Studie – nicht zuletzt, da nur wenige Neueinstellungen stattfanden – nicht überprüft werden. Allerdings finden sich insbesondere bei Arbeitern und Arbeiterinnen ausländischer Herkunft durchaus Kompetenzen, die betrieblich nicht abgefordert werden. Neben Sprachkenntnissen handelt es sich dabei unter anderem um in den Herkunftsländern schulisch erworbene Qualifikationen. Auch hier geht es primär nicht um eine an der Herkunft intentional festgemachte Diskriminierung, sondern um Passungsprobleme dieser Qualifikationen gegenüber dem in Deutschland institutionalisierten Arbeits-, Berufs- und Tätigkeitssystem. Allerdings dürfte der hohe Anteil an Realschulabsolventen unter den Facharbeitern ausländischer Herkunft dafür stehen, dass an diese bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen höhere schulische Anforderungen gestellt werden (vgl. hierzu Boos-Nünning 2006).

Zusammengefasst kann formuliert werden, dass das durchschnittliche Level der Eingruppierung bei Beschäftigten ausländischer Herkunft niedriger liegt, dies jedoch den ausgeübten Tätigkeiten entspricht, auch eine diskriminierende Abwertung beruflicher Qualifikationen ist nicht erkennbar.⁹ Allerdings können Beschäftigte ausländischer

⁹ Auf die unpersönlich gehaltene Frage „Sind Sie der Meinung, dass bessere Arbeitsstellen im Betrieb gerecht vergeben werden?“ geben 31,4% der Befragten ausländischer Herkunft an, dass deutsche Kollegen „manchmal bevorzugt“ würden. Der Anteil unter den Beschäftigten ausländischer Herkunft, der angibt, bei einer Stellenbesetzung selbst bereits „ungerecht behandelt worden“ zu sein, liegt bei 15,9% – wobei auch 12,3% der Beschäftigten deutscher Herkunft von einer solchen Erfahrung berichten.

scher Herkunft ihre schulischen Qualifikationen nicht im selben Maße wie ihre Kollegen deutscher Herkunft in berufliche Qualifikationen umsetzen.

Auch aus der Sicht der Beschäftigten ausländischer Herkunft und in Übereinstimmung mit den Darstellungen des Managements, der Betriebsräte und der anderen Beschäftigten spielt Diskriminierung in den untersuchten Betrieben keine zentrale Rolle. Trotz der deutlich ungleichen Positionierung in der betrieblichen Sozialstruktur, jedoch im Einklang mit dem offenbar tatsächlich geringen Maß an Diskriminierung bei Tätigkeitsvergabe und Eingruppierung, berichten die meisten Beschäftigten ausländischer Herkunft nicht von Erfahrungen mit betrieblicher Diskriminierung oder werten vereinzelte Vorkommnisse dieser Art lediglich als randständiges Phänomen, dem keine größere Bedeutung beizumessen sei. Die Daten der schriftlichen Erhebung bestätigen die Befunde der Interviews. Auf die Frage „Haben Sie das Gefühl, dass Sie hier im Betrieb schon wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden sind?“ antwortet mehr als die Hälfte der Befragten ausländischer Herkunft, bisher „nie“ dieses Gefühl gehabt zu haben. Im Betrieb A hatten demnach 92%, im Betrieb B 97,7% und im Betrieb C immerhin noch 84,5% „nie“ oder „selten“ das Gefühl der Benachteiligung (vgl. Tab. 3).¹⁰

Tab. 3: „Haben Sie das Gefühl, dass Sie hier im Betrieb schon wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden sind?“

(Befragte ausländischer Herkunft in % der Nennungen)

	Betrieb A	Betrieb B	Betrieb C	zusammen
nie (1)	67,9	63,1	41,4	54,0
selten (2)	24,1	34,6	43,1	35,7
öfters (3)	5,0	2,4	13,6	8,5
fast täglich (4)	3,0	0,0	1,9	1,8
Mittelwert	1,43	1,39	1,76	1,58

4. Betriebliche Sozialbeziehungen

In einem ersten Schritt kann auch mit Blick auf die sozialen Beziehungen zwischen den Beschäftigten nach der Bedeutung des Negativmerkmals Diskriminierung gefragt werden. Ergänzend zur generellen Frage nach eigener Benachteiligung im Betrieb wurden in Anlehnung an die Studie von Portes/Rumbaut (2001: 326) zwei weitere Fragen nach dem Vorkommen von Diskriminierung gestellt, die ähnliche Befunde erbrachten. Auf die Frage, ob es vorkomme, „dass Sie von Kollegen, Mitarbeitern oder Vorgesetzten wegen Ihrer Herkunft als weniger kompetent oder fähig betrachtet werden, als dies angemessen wäre?“ geben 90,4% der Befragten ausländischer Herkunft des Betriebs A an, dass dies „nie“ oder „selten“ der Fall sei. Im Betrieb B sind es 93,3% und im Betrieb C 83,9%, wobei die Angabe „nie“ jeweils häufiger gemacht wird. Auf die Frage danach,

¹⁰ Bemerkenswert dürfte darüber hinaus sein, dass sich Beschäftigte, die ihren höchsten Schulabschluss in Deutschland erworben haben, von anderen Beschäftigten ausländischer Herkunft in ihrer Diskriminierungswahrnehmung nicht sehr deutlich unterscheiden. Beschäftigte ausländischer Herkunft mit Schulabschluss in Deutschland fühlen sich im Betrieb A zu 91,3%, im Betrieb B zu 100% und im Betrieb C zu 90,2% „nie“ oder „selten“ benachteiligt, soweit der Schulabschluss nicht in Deutschland erfolgte, lauten die Vergleichswerte: 94,7%, 94,5% und 80%.

ob es vorkomme, „dass Kollegen, Mitarbeiter oder Vorgesetzte dumme oder negative Bemerkungen machen, die etwas mit Ihrer Herkunft zu tun haben?“ sagen im Betrieb A 89,1% , im Betrieb B 100% und im Betrieb C 73,8%, dies sei „nie“ oder „selten“ der Fall.

Während sich gestützt auf die standardisierte Erhebung vor allem das begrenzte Vorkommen von Diskriminierung zeigen lässt, kann auf Basis der Interviews der Charakter der sozialen Beziehungen zwischen den Beschäftigten auch positiv bestimmt werden. Nahezu alle Befragten bestätigen, dass die sozialen Beziehungen zwischen den Beschäftigten verschiedener Herkunft überwiegend einen kooperativen und kollegialen Charakter tragen. Ersichtlich wird, dass die sozialen Beziehungen zwischen den Beschäftigten, von Einzelfällen abgesehen, zumindest ein gewisses Maß an wechselseitiger persönlicher Anerkennung implizieren, das sich einerseits als ungeplante Nebenfolge der alltäglichen Zusammenarbeit ergibt, jedoch andererseits von der Mehrheit der Beschäftigten auch aktiv getragen und reproduziert wird.¹¹ Gleichwohl zwischen Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft auftretende Alltagskonflikte werden meist nicht als Gruppenkonflikte, sondern als unvermeidbare Folge von Arbeitsstress, individueller Verschiedenheit und ähnlichem gedeutet. Damit soll nicht gesagt sein, dass Ressentiments und Vorbehalte, Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit, bei den Beschäftigten nicht vorkommen würden. Keineswegs wenige Beschäftigte deutscher Herkunft stimmen etwa dem Statement „Arbeitslose Ausländer sollten Deutschland verlassen müssen“ zu (unter den Arbeiterinnen und Arbeitern deutscher Herkunft stimmen immerhin 18,5% „völlig“ und 24,3% „eher“ zu, lediglich 27,1% lehnen „eher“ oder „völlig“ ab). Allerdings spielen solche Orientierungen im Betrieb selbst lediglich bei einer Minderheit der Beschäftigten eine Rolle. Mitunter wird in Gesprächen explizit zwischen den Kollegen im Betrieb und Ausländern außerhalb unterschieden. Vor allem jedoch scheinen generelle Orientierungen und Meinungen (die bei etlichen durchaus von Ressentiments geprägt sind) für die kollegiale Alltagspraxis lediglich eine sehr geringe Rolle zu spielen. Etwa wurden in den Interviews auch beim Gespräch über den im Betrieb B einige Zeit zuvor stattgefundenen Personalabbau keine Stimmen laut, die eine vorrangige Entlassung von Beschäftigten anderer Herkunft gefordert hätten. Bei vielen Beschäftigten existiert eine deutliche Inkohärenz zwischen „betrieblichem“ Denken und (vor allem) Handeln einerseits und „privaten“ Orientierungen andererseits, auf deren Hintergründe wir zurückkommen werden.

Manchmal steht die Kollegialität der sozialen Beziehungen allerdings in Frage und die Zusammenarbeit wird prekär. Solche hin und wieder auftretenden Störungen der betrieblichen Sozialbeziehungen, bei denen ethnische Zuschreibungen eine Rolle spielen, tragen, soweit sie in den Betrieben als gravierend erfahren wurden, weit überwiegend einen außeralltäglichen Charakter. Häufig sind deren Anlässe (zwei prominente

¹¹ Im Betrieb C spielen Herkunftsgruppen allerdings eine größere Rolle als in den beiden anderen Betrieben. Hierfür dürften drei Gründe maßgeblich sein. Erstens bietet die höhere Beschäftigtenzahl auf betrieblicher Ebene größere Chancen, dass sich Gruppen derselben Herkunft bilden können, zweitens sind in diesem Betrieb auch die Arbeitsgruppen im Arbeiterbereich größer und drittens findet sich mit einem hohen Anteil von Beschäftigten türkischer Herkunft auch eine relevante Anzahl von Beschäftigten mit gleichem Herkunftshintergrund.

Fälle in den Untersuchungsbetrieben waren die Anschläge des 11. September und die Jugoslawienkriege; aber von heftigem Streit um die Besetzung eines Vorarbeiterpostens wurde ebenfalls berichtet) und stets deren Deutungshintergründe außerhalb der Betriebe zu suchen (Rückgriff auf allgemeine Klischees). In den untersuchten Betrieben wurden jedoch auch solche Ausnahmekonflikte bisher überwunden und allmählich die Praxis der „pragmatischen Zusammenarbeit“ wiederhergestellt.¹²

Obwohl bei den Beschäftigten der Untersuchungsbetriebe Ressentiments gegenüber Beschäftigten anderer Herkunft somit durchaus vorkommen, kann zusammenfassend von einer weitgehend gelingenden betrieblichen Sozialintegration gesprochen und festgestellt werden, dass Kollegialität im Arbeitsalltag dominiert. In den untersuchten Betrieben gestalten sich die Beziehungen zwischen Herkunftsverschiedenen offenbar weniger problematisch als dies für die Gesellschaft insgesamt zu gelten scheint. Vorkommende Ausnahmen zeigen zwar, dass die Beziehungsform „pragmatische Zusammenarbeit“ keineswegs unerschütterlich ist und nicht ohne die Bereitschaft der Beschäftigten zur Mitwirkung funktioniert, doch die bei manchen vorhandenen Ressentiments kommen in den Betrieben allenfalls in Ausnahmefällen und unter ungünstigen Voraussetzungen zum Tragen. Sie prägen die Alltagspraxis der betrieblichen Sozialbeziehungen nicht.

Welche Voraussetzungen liegen in den untersuchten Industriebetrieben vor, die ein kollegiales Miteinander und, *grosso modo*, eine gelingende betriebliche Sozialintegration ermöglichen, obwohl die dort beschäftigten Arbeitnehmer in ihren politischen Überzeugungen und Orientierungen gegenüber Herkunftsfremden durchaus die Verhältnisse einer Gesellschaft spiegeln, in der „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (Heitmeyer 2005) einerseits und ein Rückzug in ethnische oder religiöse Subkulturen andererseits als ein erhebliches Problem wahrgenommen werden? Vor dem Hintergrund der seit einiger Zeit geführten Debatte über „Diversity Management“ könnte angenommen werden, dass hier die Früchte von Verschiedenheit kultivierenden Managementkonzepten am Reifen sind. Dies trifft jedoch keineswegs zu, denn solche Konzepte spielen in den untersuchten Betrieben praktisch keine Rolle.

5. „Betrieblicher Universalismus“

Weitgehend übereinstimmend wird von Betriebsräten und Personalmanagement in den untersuchten Betrieben jede Diskriminierung nach Herkunft abgelehnt. Diese Position wird auch gegenüber den Beschäftigten vertreten und bei Verstößen nötigenfalls auch gegen einzelne Beschäftigte oder Vorgesetzte gemeinsam durchgesetzt. Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit oder ethnische Konflikte werden nicht geduldet. Etwa hebt der Personalleiter des Betriebs C hervor, dass wegen der Beschimpfung von Ausländern bereits Abmahnungen ausgesprochen und Entlassungen angedroht worden seien. Ähnlich äußern sich auch die zuständigen Manager in den anderen Betrieben. Die „gemeinsame Linie von Personalbüro und Betriebsrat“ sei es

¹² Mit der Bezeichnung „pragmatische Zusammenarbeit“ soll der einerseits kollegiale, andererseits jedoch gleichwohl mitunter labile Charakter der Beziehungen zwischen Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft zum Ausdruck gebracht werden (Schmidt 2006b).

gewesen, so wird vom Betriebsrat des Betriebs B mit Bezug auf einen Konflikt zwischen Beschäftigten serbischer und kroatischer Herkunft berichtet, „wer hier Nationalismus predigt, fliegt raus.“ Doch solche harten Eingriffe sind äußerst rar. Zwar scheint es etwas häufiger vorzukommen, dass nicht-formale Ermahnungen ausgesprochen werden, doch auch diese sind eher selten. Der Alltag der betrieblichen Sozialintegration bedarf dieser Sanktionen offenbar nicht. Andere Integrationsmechanismen müssen demnach hinreichend wirksam sein.

Obwohl sowohl Personalleitungen als auch Betriebsräte ihre Übereinstimmung hinsichtlich des Verbots von Diskriminierung und Ethnozentrismus hervorheben, wird dieses doch unterschiedlich begründet. Im Kontext der Spannungen zwischen Volksgruppen aus dem ehemaligen Jugoslawien erläutert ein Personalleiter die Prinzipien des Betriebs folgendermaßen:

„Wir haben auch von der betrieblichen Seite in diesen, gerade in diesen Zeiten auch eine völlige Neutralität uns auferlegt. (...) Es war von uns immer Politik, (zu sagen), das hat mit uns nichts zu tun. Wir müssen für unsere Unternehmenskultur klar und gerade stehen. (...) Nach dem Motto: wenn ihr da Probleme habt, dann könnt ihr privat machen, was ihr wollt, in Führungszeichen, aber mit dem Betrieb hat das nichts zu tun. Und das ist auch aus meiner Sicht weitgehend geglückt.“ (Personalleiter, Betrieb B)

Das an diesem Beispiel dargelegte Prinzip gilt als generelle Orientierung im Umgang mit Herkunftsdifferenz und darauf bezogener Divergenzen:

„Klar, gibt's da auch Leute, das ist halt in einem Betrieb der Größenordnung so, die dann auch mal gegen Ausländer schimpfen, oder Ausländer gegen Deutsche, aber da verhalten wir uns im Prinzip genauso, wie ich das vorhin auch geschildert habe. Wir verhalten uns neutral, wir haben damit nichts zu tun. Und im Prinzip ist es so, unsere einzige Aufgabe ist es, gewisse Produkte herzustellen, zu entwickeln und so weiter.“ (Personalleiter, Betrieb B)

Über das Verbot von Diskriminierung und Ethnozentrismus hinaus gilt, das wird von den Personalmanagern und Betriebsräten aller drei Betriebe dargelegt, dass für die Beschäftigten unabhängig von deren Herkunft dieselben Regeln zu gelten haben. Wir sprechen deshalb vom Prinzip des „betrieblichen Universalismus“. Ein Terminus, der selbstverständlich in den untersuchten Betrieben nicht verwendet wird, der jedoch die in dieser Hinsicht weitgehend identische Praxis in den Untersuchungsbetrieben begrifflich fasst. Das Adjektiv „betrieblich“ soll darauf hinweisen, dass es sich um eine begrenzte Form des Universalismus handelt. Begrenzt ist der „betriebliche Universalismus“ auf zweierlei Weise: Zum einen ist die Durchsetzung derselben Regeln für alle auf den betrieblichen Sozialraum beschränkt, zum anderen gelten zwar für alle Betriebsangehörigen unabhängig von deren Herkunft dieselben Regeln, bei der Aufstellung der Regeln fanden jedoch keineswegs alle kulturellen Hintergründe gleichermaßen Berücksichtigung. Etwa kommt dem christlichen Weihnachtsfest ein anderer Stellenwert im betrieblichen Jahresablauf als vergleichbaren Festen anderer Religionen zu.

Aus Sicht der befragten Manager erscheinen die Regeln des „betrieblichen Universalismus“ als eine kaum verzichtbare Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung störungsfreier Arbeitsprozesse, nicht primär begründet in ethischen Prinzipien. Eine untere Führungskraft bringt diese Orientierung prägnant auf den Punkt:

„Der Mitarbeiter an sich, der kann groß, klein, dick, rund, schwarz, grün, gelb, fraulich, männlich sein, das ist mir ganz egal. Und was halt wichtig ist, ist die Qualität und die Produktion. Punkt.“ (Angestellter deutscher Herkunft, Betrieb C)

Soweit sich die Regeln betrieblichen Handelns ausschließlich in den Notwendigkeiten des Arbeits- und Verwertungsprozesses begründen, impliziert dies zwar keine Diskriminierung um der Diskriminierung willen, doch funktional begründete Diskriminierung auch jenseits von Tätigkeits-, Qualifikations- oder Leistungsunterschieden ist damit keineswegs prinzipiell ausgeschlossen. Wäre es gesellschaftlich üblich und akzeptiert, Beschäftigtengruppen nach Merkmalen wie Geschlecht oder Herkunft zu unterscheiden und deren Tätigkeit in Abhängigkeit von diesen Merkmalen unterschiedlich zu vergüten, so böte die Ausrichtung allein an den betrieblichen Notwendigkeiten des Arbeits- und Verwertungsprozesses keine Gewähr für Gleichbehandlung. Die Übersetzung von betrieblichen Notwendigkeiten in „betrieblichen Universalismus“ ist historisch und gesellschaftlich voraussetzungsvoll und erscheint nur in einem hierfür adäquaten institutionellen Feld als selbstverständliche Konsequenz; historische Beispiele dafür, dass sich auch ein diskriminierender Umgang mit Beschäftigten rechnen kann, finden sich nicht nur im deutschen Kontext zuhauf (vgl. etwa Tilly/Tilly 1998). Eine Ausweitung von Leiharbeit, wie sie sich auch in einem der untersuchten Betriebe findet, und anderen Formen prekärer Beschäftigung könnte zukünftig die Wirksamkeit des „betrieblichen Universalismus“ beeinträchtigen (Brinkmann et al. 2006).

Die Betriebsräte begründen ihr Handeln nach dem Muster des „betrieblichen Universalismus“ zumindest partiell anders. Deutlich wird dies am Beispiel des im Vorläuferbetrieb der Betriebe A und B etablierten Kopftuchverbots, das nach Erinnerung von einem früheren Betriebsrat in den 70er Jahren initiiert wurde.

„Und die Muslime, die das Kopftuch getragen haben, haben irgendwann mal (...) Druck auf die jungen Musliminnen ausgeübt, im Privatbereich. Und das kam irgendwie dem damaligen Betriebsrat, der ein gestandener Mann war und sehr gut Bescheid wusste über verschiedene Gruppierungen, (zu Ohren). Und der hat ein Kopftuchverbot (erwirkt): Also, das Tor (ist) die Grenze. (...) ich meine, den Druck im Privatbereich konnte er ja nicht verhindern, aber (wo) (...) das Tor ist (gilt): (...) Hier drinnen sind wir alle gleich. (...) das war Integrationsarbeit (...) für ihn war das selbstverständlich, der Schutz des Individuums, als Betriebsrat hier am Standort! Es kann nicht sein, dass eine religiöse Sache jetzt Druck ausübt auf den Arbeitsplatz. Mit dir rede ich nicht, du trägst kein Kopftuch und bist verheiratet, du bist keine gute Muslima, so in der Art ist das dann abgelaufen, und das kann man nicht durchgehen lassen. (...) Es war irgendwann einmal schon eine politische Entscheidung.“ (Betriebsrat, Betrieb A)

Nicht die störungsfreie Produktion war hier das primäre Anliegen, sondern der Schutz des Individuums vor den Zwängen der *ethnic community*. Ein offenbar charismatischer und paternalistischer früherer Betriebsratsvorsitzender, von dem in manchen Interviews auch heute noch mit starker Bewunderung erzählt wird,¹³ habe sich früher stark um die Anliegen jüngerer Frauen ausländischer Herkunft gekümmert, dazu beispielsweise auch den Kontakt mit einflussreichen älteren Türken gepflegt („Wasserpfeife

¹³ Eine Beschäftigte ausländischer Herkunft erinnert sich beispielsweise: „(...) er war echt super mit Ausländern. (...) Der war wie unser Vater.“

geraucht“). Hier wurde offenbar in aufklärerischer Absicht gehandelt. Die Grenzziehung zwischen dem betrieblichen und dem privaten Bereich folgt hier nicht einer Logik der „Neutralität“, der es primär um die Vermeidung von Störungen geht. Um Einfluss nehmen zu können, werden auch Kontakte gepflegt, die in den ansonsten in den Untersuchungsbetrieben als „privat“ definierten Raum hineinreichen. Das Fabrikator wird auch hier aus strategischen Gründen zur Grenze erklärt, doch die Grenzziehung ist (zumindest ursprünglich) weder eine nicht reflektierte Selbstverständlichkeit noch dient sie ausschließlich betrieblichen Zwecken, sondern sie ist ebenso wie die Kontaktpflege ein Mittel zur Verfolgung universalistischer Ziele.

Von den heutigen Betriebsräten wird faktisch nicht nur am Kopftuchverbot, sondern generell an den Prinzipien des „betrieblichen Universalismus“ festgehalten. Allerdings wird es nicht mehr für nötig erachtet, sich hierfür in vergleichbarer Weise zu engagieren. Die Belegschaft sei inzwischen „extrem zusammengewachsen“, so der Betriebsrat des Betriebs A, weshalb jenseits von „Historien-Sachen“ keine Notwendigkeit mehr bestehe, sich mit Herkunftsfragen zu beschäftigen. Selbst Gedanken über die Herkunftszusammensetzung der Belegschaft werden vom Betriebsrat keine mehr angestellt. Die Grenzziehung zwischen dem „Betrieblichen“ und dem „Privaten“ und die Regeln des „betrieblichen Universalismus“ werden nicht mehr diskutiert, sie scheinen so weitgehend institutionalisiert zu sein, dass sie das Handeln des Betriebsrats strukturieren und nicht etwa von diesem strukturiert werden. Von eher geringfügigen Unterschieden abgesehen (der Betriebsrat des Betriebs C reflektiert vergleichsweise intensiv über Herkunftsdifferenzen), gilt dies für alle drei Betriebe.

Die Grenzziehung zwischen „Betrieblichem“ und „Privatem“ wird auch von den Beschäftigten weithin akzeptiert. Dafür gibt es zwei Gründe: Zum einen handelt es sich dabei um kein Spezifikum hinsichtlich von Integrations- und Herkunftsfragen, sondern entspricht der generellen Differenzierung in gesellschaftliche Sphären. Diese Unterscheidung gilt deshalb vielen Beschäftigten als Selbstverständlichkeit. Zum anderen schützt die Sphärendifferenzierung die Beschäftigten außerhalb ihrer Arbeitszeit vor den an die Arbeitskraftrolle geknüpften Erwartungen und begünstigt die Praxis der „pragmatischen Zusammenarbeit“, da sie die sozialen Beziehungen zwischen Herkunftsverschiedenen von der Bewältigung vorkommender Unterschiede entlastet. Von den betrieblichen Akteuren Management und Betriebsrat wird einerseits explizit das Ziel verfolgt, Diskriminierung im Betrieb zu verhindern, andererseits werden dadurch jedoch auch generell kulturelle und politische Differenzen aus dem Betrieb ferngehalten. Teilweise ist diese Folge intendiert, um Spannungen und Konflikte zu minimieren, teils eine implizierte, doch nicht-intendierte Folge. Die Praxis des „betrieblichen Universalismus“ hat somit eine Kehrseite, die diese zu einer etwas zweiseitigen Angelegenheit macht.

Betriebsräte und Management tragen nicht nur durch die Formulierung und Durchsetzung von Verhaltensnormen zu einem Gelingen der betrieblichen Sozialintegration bei, sondern auch durch die Schlichtung bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie zwischen Kollegen und Kolleginnen (unterschiedlicher Herkunft) untereinander. Diese Schlichtungs- und Vermittlungstätigkeit umfasst ein breites Spektrum und findet sowohl bei alltäglichen Ereignissen als auch bei außergewöhnlichen Vorkommnissen statt, bei denen mitunter dann auch die

Grenze von der Schlichtung zur Sanktion überschritten wird. Bei Konflikten mit Vorgesetzten scheint zumindest für die in der Produktion Beschäftigten die Einschaltung des Betriebsrats der von höheren Vorgesetzten vorgezogen zu werden. Den Beschäftigten ausländischer Herkunft ist die Vermittlerrolle des Betriebsrats bei Konflikten in allen drei Betrieben besonders wichtig (vgl. Tab. 4). Die Herkunftsdifferenzen bei der der Schlichtertätigkeit der Betriebsräte zugemessenen Bedeutung verschwinden auch dann nicht, wenn wir lediglich Arbeiter und Arbeiterinnen mit Angelerntentätigkeiten einbeziehen, d.h. sie sind nicht als versteckte Statureffekte zu interpretieren. Da die Betriebsräte aller drei Betriebe eine universalistische Linie verfolgen, kommt hier das besondere Interesse der Herkunftsminderheiten an der Durchsetzung gleicher Regelanwendung gegenüber gelegentlich vorkommenden Verstößen zum Ausdruck.

Tab. 4: „Ist der Betriebsrat wichtig, um bei Konflikten zwischen Kollegen zu schlichten?“ (Arbeiter und Arbeiterinnen, Nennungen in %)

	Betrieb A		Betrieb B		Betrieb C		zusammen	
	dtsch	ausl	dtsch	ausl	dtsch	ausl	dtsch	ausl
sehr wichtig (1)	11,8	31,8	3,4	28,0	16,8	25,6	14,9	27,8
eher wichtig (2)	24,9	29,6	19,7	33,2	38,1	32,7	34,8	32,0
weder noch (3)	28,7	27,3	38,8	19,8	20,5	28,8	23,2	26,7
eher unwichtig (4)	32,0	9,3	24,7	19,0	18,9	10,8	21,0	12,0
völlig unwichtig (5)	2,7	2,0	13,5	0,0	5,7	2,0	6,0	1,6
Mittelwert	**2,89	**2,20	***3,25	***2,30	*2,59	*2,31	***2,68	***2,28

Angegeben sind signifikante Differenzen nach Herkunft (* < 0,1; ** < 0,05; *** < 0,01).

6. Interessenkonstitution

Die Schlichterfunktion ist ein integraler Bestandteil des „betrieblichen Universalismus“, und greift dort, wo es Abweichungen gibt. Auch bei der Regelung von Streitfällen finden sich deshalb gewisse Unterschiede zwischen Management und Betriebsräten, die damit zusammenhängen, dass die Betriebsräte mehr als das Management die Ethik des „betrieblichen Universalismus“ und die Regeln des kollegialen Umgangs repräsentieren. Sie sind nicht die (alleinigen) Schöpfer der „pragmatischen Zusammenarbeit“, doch sie sind deren institutionalisierte Repräsentanz. Durch die Betriebsräte treten die kollegialen Regeln der wechselseitigen Akzeptanz als Kollegen jedem Einzelnen wieder als allgemeine Regel gegenüber. Was Kotthoff über den „vertretungswirksamen Betriebsrat“ schreibt, das gilt teilweise auch für den „integrationswirksamen Betriebsrat“:

„Er ist auch der soziale Integrator des Belegschaftskollektivs. Er ist der Repräsentant des Kollektivs. Er ist die Verkörperung des ‚Kollektivbewußtseins‘. Er hält das Kollektiv zusammen, gibt ihm Selbstgewissheit und Sinn, d.h. Identität. (...) Er ist der Repräsentant der betrieblichen Lebenswelt der Belegschaft und in vielen Fällen sogar von Teilbereichen

ihrer außerbetrieblichen, kommunalen Lebenswelt. Gewöhnlich wird seine Rolle nur mit der Arbeit und mit Arbeitskonflikten verbunden, mit dem kapitalistischen Verwertungsprozeß. Der Betrieb ist aber nicht nur Arbeit, sondern auch Lebenswelt. Die emotionale, expressive und symbolische Seite hat darin ihren hohen Stellenwert. Ohne diese Dimension ist Arbeit nicht möglich, sie wäre Arbeit in Quarantäne.“ (Kotthoff 1994: 271f.)

Allerdings wäre eine Repräsentanz der außerbetrieblichen „Lebenswelt“ vor dem Hintergrund von Herkunftsheterogenität mit besonderen Schwierigkeiten verbunden. Es genüge nicht *eine* außerbetriebliche „Lebenswelt“ zu repräsentieren, es müssten mehrere „Lebenswelten“ repräsentiert werden. Mehr als universalistische industrielle Beziehungen böten partikularistische Formen der Interessenkonstitution die Möglichkeit, an außerbetriebliche lebensweltliche Zusammenhänge anzuknüpfen. Selbst der erwähnte frühere Betriebsrat mit seinen vielfältigen Kontakten in die diversen „Lebenswelten“ verzichtete jedoch nicht auf eine Trennung von „Betrieblichem“ und „Privatem“. Damit wird die „emotionale, expressive und symbolische Seite“ der Arbeit, die Kotthoff betont, zweifellos ausgedünnt. Doch die Scheidelinie entlastet nicht nur den Betrieb und die Betriebsräte, sondern auch die Beschäftigten vor der Konfrontation mit Diversität und vereinfacht die Definition universalistischer Regeln sowie den Umgang unter den Beschäftigten. Ein stärkerer Bezug der Betriebsräte auf „Lebenswelt“, wovon heute eigentlich nur noch im Plural die Rede sein kann, birgt damit auch erhebliche Risiken ethnischer Segmentierung und bedürfte tatsächlich erfolgreichen „Diversity-Managements“. Die Schlichtung bei Konflikten zwischen Herkunftsverschiedenen gelingt jedenfalls in vielen Fällen gerade deshalb, weil die Schlichter in einem Großteil der Fälle darauf verweisen können, dass Konflikte mit der jeweiligen Herkunft in keinem ursächlichen Zusammenhang stehen, sondern lediglich ethnisiert gedeutet werden. De-Ethnisierung, so lassen sich die Ausführungen der befragten Betriebsräte mühelos übersetzen, darf als eine regelmäßig angewandte Schlichtungspraktik gelten. De-Ethnisierung im Schlichtungsfall stellt dabei lediglich einen spezifischen Anwendungsfall des allgemeinen Handlungsmusters der Betriebsräte dar, Beschäftigten ausschließlich (Betriebe A und B) oder weitgehend (Betrieb C) als Arbeitnehmer und nicht als Angehörige einer Herkunftsgruppe anzusprechen.

Wie bereits angedeutet, darf dieses Handlungsmuster nur in begrenztem Maße als reflektierte Strategie verstanden werden, sondern ist in erheblichem Maße zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Gleichwohl wäre es unzutreffend, hier im Handeln der Betriebsräte Selbstverständlichkeiten der außerbetrieblichen „Lebenswelt“ repräsentiert zu sehen. Der „betriebliche Universalismus“ ist primär weder als eine rational gewählte Strategie von Betriebsratsmitgliedern zu verstehen, noch als ein Ausdruck der außerbetrieblichen „Lebenswelt“, sondern ein Geschöpf der gesellschaftlichen Differenzierung und der industriellen Beziehungen. Während einerseits die Herausbildung einer spezifischen Sphäre Arbeitswelt eine Distinktion zwischen Subjekt und Arbeitskraft bzw. zwischen Person und Arbeitnehmerrolle¹⁴ impliziert, prägen andererseits die industriellen Beziehungen die Konstitution von Interessenlagen. Soweit die

¹⁴ Streng genommen müsste die „Arbeitnehmerrolle“ in eine Reihe verschiedener Verhaltenserwartungen (Rollenset) ausdifferenziert werden (vgl. hierzu Giddens 1995: 139; Cosser 1991: 20; Merton 1957: 111).

industriellen Beziehungen die Artikulation und die Durchsetzung von Interessen der Beschäftigten *als Arbeitnehmer* gegenüber der Interessenformierung entlang von Herkunftszugehörigkeiten privilegieren, nicht zuletzt auf Basis gesetzlich anerkannter und erzwingbarer Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, und zugleich die Mitwirkung aller Beschäftigten unabhängig von deren Herkunft und Staatsbürgerschaft ermöglichen sowie in Tarifvereinbarungen Entgelt und Arbeitsbedingungen hinreichend stabil herkunftsblind regeln, ist die Interessenkonstitution als Arbeitnehmer sowohl aus einem Nutzenkalkül heraus nahe liegend als auch weitgehend im Sinne eines sozialen Skripts selbstverständlich.¹⁵

In den untersuchten Betrieben jedenfalls wird das Prinzip der innerbetrieblichen Gleichbehandlung von Herkunftsverschiedenen nicht in Frage gestellt. Zwar kommen Ressentiments und ethnozentrische Orientierungen durchaus vor, doch auch diese treten in der Form der Forderung nach Gleichbehandlung auf. So findet sich einerseits unter den Beschäftigten deutscher Herkunft eine durchaus relevante Minderheit von 20,5% (bei den Arbeitern sind es 26,1%), die der Auffassung ist, der Betriebsrat würde Ausländer bevorzugen, andererseits jedoch wurde selbst in Gesprächen, in denen ohne besondere Zurückhaltung Ressentiments ausgebreitet wurden, nie die Forderung nach Ungleichbehandlung laut. Auch für die Beschäftigten ausländischer Herkunft gilt, dass keine Forderungen nach ungleicher Behandlung zu konstatieren sind. Allerdings ist der Anteil derjenigen, der angibt, der Betriebsrat bevorzuge Beschäftigte deutscher Herkunft geringer (10,8% bei allen; 11,7% bei den Arbeitern) als der ihrer Kollegen deutscher Herkunft, der eine Bevorzugung von Ausländern annimmt. Wobei anzumerken ist, dass in den Betrieben keine Hinweise dafür gefunden wurden, die für eine tatsächliche Bevorzugung von Beschäftigten ausländischer Herkunft durch die Betriebsräte sprechen würden. Da die Vorstellungen darüber, welche Gruppen von den Betriebsräten jeweils bevorzugt behandelt werden, je nach Herkunft und Status voneinander abweichen, muss konstatiert werden, dass Kritik am Betriebsrat sich zwar auf die anerkannten Prinzipien des (betrieblichen) Universalismus beruft, doch die Wahrnehmung von Gerechtigkeit offenbar gleichwohl nicht frei von Eigeninteressen und (Ressentiment geleiteter) ungleicher Bewertung ist.¹⁶

¹⁵ Unseres Erachtens zu Recht, gilt in Debatten zur an die Kontakthypothese von Allport (1979) anschließenden Sozialen Identitätstheorie (SIT) (vgl. etwa Tajfel 1982, für einen Überblick: Ganter 1997) „*the redefinition of identities to incorporate more overlapping or inclusive categories*“ als viel versprechende Strategie zum Abbau von Ressentiments zwischen Gruppen (Brown 2000: 768). Ändert sich die Ausgestaltung der Institutionen des Interessenausstrages, so lässt sich aus unserer Perspektive ergänzen, dann findet auch ein „*redrawing of category boundaries*“ statt (ebd.).

¹⁶ Besonders hoch ist der Anteil der Arbeiter deutscher Herkunft, der die Auffassung vertritt, dass der Betriebsrat „Ausländer“ bevorzuge, mit fast 50% im Betrieb A. In diesem Betrieb gilt auch, dass Beschäftigte, die dem Statement, „Arbeitslose Ausländer sollten Deutschland verlassen müssen“ zustimmen, signifikant häufiger der Überzeugung sind, der Betriebsrat würde „Ausländer“ bevorzugen, in den beiden anderen Betrieben ist dies nicht der Fall. Da allerdings nicht im Betrieb A, sondern im Betrieb B Personalabbau stattfand, darf konstatiert werden, dass etwa vor dem Hintergrund der sog. „Realistic Group Conflict Theory“ (RGCT) (vgl. Sherif 1966) plausibel erscheinende Erwartungen

Die Zufriedenheit mit der Arbeit der Betriebsräte ist deutlich ausgeprägter bei Beschäftigten, die annehmen, dass die Interessenvertreter alle Beschäftigtengruppen gleich behandeln (vgl. Tab. 5). Eine Praxis der faktischen Ungleichbehandlung von Beschäftigtengruppen durch die Betriebsräte selbst oder die Hinnahme von Managemententscheidungen, die bei Beschäftigten als ungerecht gelten, dürfte die Akzeptanz der Betriebsräte bei den Beschäftigten gefährden.

Tab. 5: Zufriedenheit mit dem Betriebsrat und Gleichbehandlung von Beschäftigtengruppen durch den Betriebsrat (Prozent der Nennungen)

Zufriedenheit mit Betriebsrat	Betrieb A		Betrieb B		Betrieb C	
	„Werden alle Gruppen der Belegschaft vom Betriebsrat gleich behandelt?“					
	ja	nein	ja	nein	ja	nein
alle Beschäftigten deutscher Herkunft						
sehr zufrieden (1)	15,5	0,0	4,6	0,0	5,0	3,1
zufrieden (2)	49,4	21,0	70,4	7,5	43,3	8,1
weder noch (3)	32,1	47,0	23,8	39,4	36,5	34,0
unzufrieden (4)	0,0	29,2	0,0	34,7	14,2	44,3
sehr unzufrieden (5)	3,0	2,8	1,2	18,4	1,0	10,5
Mittelwert	***2,26	***3,14	***2,23	***3,64	***2,63	***3,51
alle Beschäftigten ausländischer Herkunft						
sehr zufrieden (1)	23,0	2,5	18,4	0,0	15,4	0,0
zufrieden (2)	45,6	18,5	31,0	6,8	35,8	14,4
weder noch (3)	28,7	27,7	37,8	32,4	43,8	34,4
unzufrieden (4)	2,7	41,5	12,8	27,4	5,0	41,2
sehr unzufrieden (5)	0,0	9,8	0,0	33,4	0,0	10,0
Mittelwert	***2,11	***3,38	***2,45	***3,87	***2,38	***3,47

Angegeben sind signifikante Differenzen zwischen Befragten, die die Frage nach Gleichbehandlung bejahen und Befragten, die diese verneinen.

Obwohl die von Herkunftsgruppen unabhängige Interessenkonstitution als Arbeitnehmer den meisten Beschäftigten als eine Selbstverständlichkeit gilt, entspringt diese keineswegs zwingend aus der objektiv gleichen sozialen Lage der lohnabhängig Beschäftigten. Gleiche oder ähnliche soziale Lagen können sowohl zu kollektivem als auch zu kompetitivem Handeln führen. Aus einer Perspektive rationalen Interessenshandelns wäre letzteres der Fall, wenn Gruppenkonkurrenz den Einzelnen größeren materiellen Nutzen verspräche – etwa wegen der Ungleichbehandlung von Herkunftsminderheiten oder besonderer Förderprogramme, die nach Herkunft oder

einer Zunahme von Konflikten und Ressentiments zwischen Herkunftsgruppen bei Konkurrenz um knappe Güter nicht bestätigt werden konnten, somit solche Wirkungsmechanismen zumindest in erheblichem Maße durch die Intervention anderer Faktoren (u.a. Kündigungsschutz) modifiziert werden. Da ein erheblicher Teil sozialpsychologischer Forschung zu Gruppenbeziehungen und Ressentiments sich auf Versuche unter laborartigen Bedingungen stützt (vgl. etwa Podsiadlowski 2002), in denen der Einfluss sozialer Institutionen nicht erfasst wird, ist der Prognosewert vieler dieser Theoreme für hoch institutionell überformte Felder unseres Erachtens durchaus gering.

Ethnizität unterscheiden. Wenngleich nicht in den untersuchten Betrieben, so kommt eine Aufstellung konkurrierender, ethnisch geprägter Listen bei Betriebsratswahlen mitunter vor und ist dann nicht selten, wie gewerkschaftliche Experten berichten, die Folge einer Benachteiligung von Beschäftigten ausländischer Herkunft bei der Kandidatenaufstellung für die gewerkschaftliche Liste. In einem von Birsl et al. untersuchten Großbetrieb zeigte sich, dass sich Konflikte um die Beteiligung bei der Interessenvertretung und kulturelle Anerkennungsverweigerung wechselseitig verstärken können (1999: 91ff.). Solche manifesten Konflikte scheinen jedoch eher selten zu sein. Laut „Repräsentativerhebung“ hat die Zufriedenheit ausländischer Beschäftigter mit der Vertretung der „Interessen der ausländischen Arbeitnehmer“ durch die deutschen Gewerkschaften und die Betriebsräte zwischen 1985 und 1995 deutlich zugenommen. Die Angaben des Jahres 2001 fallen allerdings wieder etwas schlechter aus (Repräsentativerhebung 2002, Tab. 3.25 u. 3.27). Auch in den hier untersuchten Betrieben wurden Betriebsrat und Gewerkschaften von den Beschäftigten ausländischer Herkunft etwas besser bewertet als von den Beschäftigten deutscher Herkunft. In einem Interview war sogar von der Gewerkschaft als der „Partei der Migranten“ die Rede.

So unverzichtbar der persönliche Beitrag einzelner engagierter Betriebsräte, Gewerkschafter und Arbeitgeber dafür ist, dass die Institutionen der industriellen Beziehungen mit Leben gefüllt werden und ihre Funktion erfüllen können, so ist doch sehr wahrscheinlich, dass hier ein institutionalisiertes Arrangement wirkungsmächtig ist, das nicht nur den Beschäftigten, seine Existenz einmal gegeben, sondern auch deren Repräsentanten nahe legt, im Sinne einer einheitlichen und herkunftsblinden Interessenvertretung tätig zu sein. Innerbetrieblich heißt dies, dass nicht nur Management und Betriebsrat in mehr oder weniger ausgeprägter Übereinstimmung von den Beschäftigten die Befolgung gleicher Regeln verlangen, sondern auch deren eigene Aktivitäten, insbesondere die der Betriebsräte, von den Beschäftigten an den als legitim geltenden universellen Regeln gemessen werden.

Vor dem Hintergrund der bereits seit längerer Zeit beobachteten Erosion des Flächentarifvertrags (Bahn Müller/Bispinck 1995) und des Rückgangs der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen ist es jedoch keineswegs gesichert, dass die industriellen Beziehungen ihre Funktion für eine herkunftsübergreifende Interessenartikulation und betriebliche Soziaintegration auch zukünftig hinreichend erfüllen können. Da die gesellschaftlichen und ökonomischen Umstände, die die Schwächung der Gewerkschaften bedingen, in ähnlicher Weise in vielen Betrieben auch unmittelbar für die Interessenvertretung durch die Betriebsräte gelten, droht deren Arbeit an Effektivität einzubüßen. Den Betriebsräten droht dadurch ein Verlust an Anerkennung bei den Beschäftigten und an moralischer Autorität, wodurch auch die Vorgabe des „betrieblichen Universalismus“ einer zunehmenden Begründungspflicht unterworfen wird. So angemessen das konsequente Durchgreifen bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot ist, heikel werden solche Eingriffe dann, wenn sie sich mehr auf die Macht des Managements und die Autorität des Betriebsverfassungsgesetzes oder des AGG stützen müssen als auf anerkannte Werte der Arbeitnehmersolidarität und der Kollegialität. Zumindest dann, wenn Beschäftigte die Interessenvertretungsfunktion der Betriebsräte aufgrund der veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen weniger überzeugt, besteht die Gefahr, dass Betriebsräte in den Augen mancher weniger

als schützende, denn als strafende Autorität wahrgenommen werden. Die Funktion der Betriebsräte als sozial integrativ wirksame Instanz ist dann gefährdet. Zudem kann konstatiert werden, dass die Attraktivität alternativer Formen der Interessenverfolgung und des Kampfs um Anerkennung dann zunimmt, wenn die Effektivität und Attraktivität der industriellen Beziehungen schwindet.

Die Institution Betriebsrat, die wie Kotthoff hervorhebt, auf einem Betriebsbegriff aufsetzt, der „die Einheit und Zusammengehörigkeit von Direktion und Ausführung“ postuliert, gerät durch das Verschwinden des Entscheidungszentrums aus dem sozialen Raum des Betriebs in Schwierigkeiten (Kotthoff 1995: 443). In der Wahrnehmung der interviewten Beschäftigten jedenfalls haben sich die Einflusschancen der Betriebsräte bereits deutlich verschlechtert. Da der Betriebsrat im Betrieb B Kündigungen nicht verhindern können, wird mitunter auch die Frage nach dem Sinn der Institution Betriebsrat selbst aufgeworfen.¹⁷ Das Ohnmachtempfinden beschränkt sich dabei nicht auf die Arbeiterinnen und Arbeiter, auch wenn es sich auf diese Gruppe konzentriert. Mit dem Titel „Die verlorene Zukunft der Arbeiter“ (so der Titel der deutschen Übersetzung) ihrer Studie über die Arbeiter der Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard scheinen Beaud/Pialoux (2004) eine Tendenz zu benennen, die sich auch in Deutschland findet. Böte das Identitätsmodell „Arbeiter“ bzw. Arbeitnehmer in den Augen der Betroffenen definitiv keine interessenpolitische Zukunft mehr, dann wären andere Modelle der Identitäts- und Interessenkonstitution erwartbar.

Doch obgleich auch in den Untersuchungsbetrieben viele der Beschäftigten einen mehr oder weniger ausgeprägten Machtverlust der Betriebsräte konstatieren, finden sich in den Betrieben noch immer keine alternativen Ansätze kollektiver Interessenartikulation. Zwar setzen manche auf die individuelle Selbstvertretung ihrer Interessen, doch auch nur näherungsweise institutionalisierte Ansätze partikularistischer Interessenformierung existieren nicht. Herkunftsgrenzen spielen zwar mitunter eine gewisse Rolle bei Konflikten zwischen Personen (und können mitunter auch zu Gruppenkonflikten werden), beeinflussen partiell auch die alltägliche Wahrnehmungen und das Kommunikationsverhalten, sie stellen die pragmatische Zusammenarbeit jedoch lediglich in Ausnahmesituationen in Frage und sie überschreiten die Schwelle organisierter Interessenformierung nicht. Die Betriebsräte, flankiert um die Arbeit der Vertrauensleute und unterstützt von den Gewerkschaften, sind in den untersuchten Betrieben bisher die einzige Form organisierter Interessenvertretung.

7. Schlussbemerkungen

Im Wesentlichen sind vier Mechanismen auszumachen, die der betrieblichen Sozialintegration in Betrieben mit herkunftsheterogenen Belegschaften zuträglich sind: Da in Betrieben missliebiges Verhalten untersagt und gegebenenfalls sanktioniert werden

¹⁷ Formulierungen wie die folgenden finden sich in Gesprächen mit Beschäftigten, insbesondere Arbeitern und Arbeiterinnen, in allen drei Betrieben: „Der Arbeitgeber, der hat die Fäden in der Hand.“ „Es ist schwer und schlimm, aber was soll man da machen?“ „(...) deshalb zieht man (den) Kopf immer, immer tiefer, immer tiefer. (...) zuckt man sich zusammen. (...) man erreicht sowieso nichts.“ „Wir sind kleine Lichter (...)“ (verschiedene Befragte aus den Betrieben A, B und C).

kann, ist erstens der Zwang zu Wohlverhalten und Kooperationsbereitschaft ein Faktor, der auf der Verhaltensebene die Sozialintegration in Betrieben begünstigt. In den hier untersuchten Betrieben kommt diesem jedoch keine entscheidende Bedeutung zu. Wichtiger ist vielmehr, zweitens, der alltägliche Kontakt der Beschäftigten im Arbeitsprozess, der eine Praxis wechselseitiger kollegialer Anerkennung mit dem Resultat der „pragmatischen Zusammenarbeit“ impliziert. Ein Mechanismus, der hier lediglich skizziert und an anderer Stelle ausführlich beschrieben wurde (Schmidt 2006b). Die integrativen Effekte des alltäglichen Kontakts entfalten sich jedoch nicht voraussetzungslos.¹⁸

Wichtige Bedingung ist drittens, trotz der erwähnten Begrenzungen, eine herkunftsunabhängige Anwendung gleicher Regeln auf die Beschäftigten, die wir als „betrieblichen Universalismus“ bezeichnet haben. Letzterer artikuliert sich, viertens, in einem „*organizational field*“ (DiMaggio/Powell 1983), in dem industrielle Beziehungen und die Institution des Betriebsrats eine wichtige Rolle spielen. Unsere Befunde sprechen dafür, dass dem Mechanismus der herkunftsblinden Interessenkonstitution dabei wichtige Bedeutung zukommt. Eine einheitliche betriebliche Interessenvertretung durch die Betriebsräte und eine primäre Interessenartikulation als Arbeitnehmer (und nicht als Zugehörige zu Herkunftsgruppen) stehen in den untersuchten Betrieben in einem relativ stabilen, wechselseitigen Wirkungszusammenhang. Dieser funktioniert keineswegs störungsfrei, doch Störungen können solange wieder aufgefangen werden, wie eine passive oder aktive Mitwirkung der Beschäftigten als Arbeitnehmer deren Interessenverfolgung zugute kommt und ein institutionelles Feld besteht, das als Quelle universeller Regelungen, Praktiken und Orientierungen fungiert. Die Förderung herkunftsübergreifender betrieblicher Sozialintegration darf mit großer Wahrscheinlichkeit als eine eigenständige Funktion der industriellen Beziehungen verstan-

¹⁸ Auch wenn sich unsere Befunde weniger auf Vorurteile beziehen, denn auf das tatsächliche Verhalten, so lässt sich doch sagen, dass die von Allport genannten Faktoren sich auch in den untersuchten Betrieben als wirksam erweisen: „Prejudice (...) may be reduced by equal status contact between majority and minority groups in the pursuit of common goals. The effect is greatly enhanced if this contact is sanctioned by institutional supports (i.e., by law, custom or local atmosphere), and provided it is of a sort that leads to the perception of common interests and common humanity between members of the two groups” (Allport 1979: 281). Viele Beschäftigte der Untersuchungsbetriebe arbeiten zudem seit langem zusammen, womit eine weitere Bedingung erfüllt ist, die im Anschluss an Pettigrew (1998) als zusätzliches Kriterium für eine positive Wirkung von Kontakten gelten darf. Die genannten Voraussetzungen gegeben, zeigen viele sozialpsychologische Studien den Abbau von Vorurteilen im persönlichen Kontakt (Reinders 2004; durchgängig sind die Befunde jedoch nicht: vgl. etwa Robinson/Preston 2001). Auch werden immer wieder Probleme der Verallgemeinerung des Vorurteilsabbaus festgestellt (Desforges et al. 1997; Hewstone et al. 1992). Ähnlich wie etliche dieser Studien verweisen auch unsere Befunde auf gewisse Begrenzungen bei der Verallgemeinerung des Abbaus von Ressentiments. Meist wird in diesen Studien dies lediglich als Problem der Übertragung zunächst personenbezogener Vorurteilsrevisionen auf eine ganze Gruppe diskutiert, mitunter wird allerdings auch ein Übertragungsproblem in andere Handlungszusammenhänge (Hewstone/Brown 1986: 16f) ausgemacht, das unserer Beobachtung einer Grenze zwischen betrieblichem und privatem Verhalten auch im Konkreten ähnelt.

den werden. Vorbehaltlich noch ausstehender vergleichender Forschung (Betriebe mit und ohne Betriebsräte, andere Branchen, Ländervergleiche) darf angenommen werden, dass die Liste der Funktionen der industriellen Beziehungen ergänzungswürdig ist.

Allerdings weist das beschriebene Modell durchaus eine relevante Schwäche auf. Diese zeigt sich, wenn wir den Blick abschließend noch einmal der sozialstrukturellen Inkorporation der Beschäftigten ausländischer Herkunft zuwenden: eine strukturelle Assimilation im Sinne einer ähnlichen Verteilung aller Herkunftsgruppen auf die betriebliche Sozialstruktur (Esser 2001) kann nicht festgestellt werden. Soweit näherungsweise von Assimilation gesprochen werden kann, geht es im Gruppensinne stets um segmentierte Assimilation, um Assimilation in die Gruppe der Arbeiter.¹⁹ Wie zufriedene Beschäftigte ausländischer Herkunft mit den derzeitigen Verhältnissen sind, hängt deshalb davon ab, wie sie ihre Zugehörigkeit bestimmen. Als Arbeiter und Arbeiterinnen sind sie gegenüber Kollegen deutscher Herkunft nicht relevant diskriminiert, können sich als Kollegen anerkannt fühlen und ihre Interessen herkunftsunabhängig definieren. Verstünden sie sich auch in der Arbeitswelt primär als Zugehörige zu einer Herkunftsgruppe, dann müssten sie feststellen, dass die betrieblichen Sozialstrukturen ein erhebliches Maß an ethnischer Ungleichheit einschließen. Wie die Beschäftigten ihre primäre Gruppenzugehörigkeit in der Sphäre der Arbeitswelt definieren (wie und welche Gruppengrenzen gezogen werden, Brown 2000), ist nun allerdings nicht unabhängig davon, welche Zugehörigkeit eine erfolgreiche Interessenverfolgung verspricht (abhängig wiederum von der institutionellen Struktur des Feldes). Interessenkonstitution und Identitäts- und Anerkennungsfragen sind somit aufs engste verwoben und bedingen sich gegenseitig. Man mag betrieblichen Arbeitsbeziehungen und industriellen Beziehungen auf Basis sozialer Lagen ein höheres Maß an Rationalität zubilligen als ethnisch partikularistischer Interessenkonstitution, die einzig mögliche Form der Interessenkonstitution sind sie nicht, veränderte institutionelle Voraussetzungen könnten auch Änderungen bei der betrieblichen Sozialintegration auslösen, wie Erfahrungen beispielsweise aus den USA zeigen (vgl. Piore/Safford 2005; Neckel 1995).

Literatur

- Allport, G. W. (1979): *The Nature of Prejudice*. Cambridge, Mass.
- 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.
- Barth, F. (1969): *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference* (Reprint 1970). Oslo u. London.
- Beaud, S./Pialoux, M. (2004): *Die verlorene Zukunft der Arbeiter*. Konstanz.
- Benhabib, S. (1999): *Civil Society and the Politics of Identity and Difference in a Global Context*. In: Smelser, N. J./Alexander, J. (Eds.): *Diversity and Its Discontents. Cultural Conflict and Common Ground in Contemporary American Society*. Princeton.

¹⁹ Zwar nimmt in der zweiten Generation der Anteil der als Facharbeiter Tätigen zu, doch Entwarnung darf etwa vor dem Hintergrund der rückläufigen Ausbildungsquote bei ausländischen Jugendlichen in Deutschland nicht gegeben werden (Suntum/Schlotböller 2002: 180; Boos-Nünning 2006; Deutsches PISA-Konsortium, 2001: 372ff.).

- Birsl, U./Ottens, S./Sturhan, K. (unter Mitarbeit von J. Bons) (1999): Männlich – Weiblich, Türkisch – Deutsch. Lebensverhältnisse und Orientierungen von Industriebeschäftigten. Opladen.
- Boos-Nünning, U. (2006): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Bonn.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (gem. mit K. Kraemer und F. Speidel) (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Gutachten, hrsg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. Bonn.
- Brown, R. (2000): Social Identity Theory: past achievements, current problems and future challenges. In: *European Journal of Social Psychology*, 30: 745-778.
- Coser, R. L. (1991): In Defense of Modernity. Role Complexity and Individual Autonomy. Stanford, Cal.
- Desforges, D.M./Lord, C.G./Pugh, M.A./Sia, T.L./Scarberry, N.C./Ratcliff, C.D. (1997): Role of Group Representativeness in the Generalization Part of the Contact Hypothesis. In: *Basic and Applied Social Psychology*, 19: 183-204.
- Deutsches PISA-Konsortium (Hg.) (2001): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen.
- DiMaggio, P. J./Powell, W. W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: *American Sociological Review*, 48: 147-160.
- Esser, H. (2001): Integration und ethnische Schichtung, Arbeitspapier Nr. 40 des Mannheimer Zentrums für Empirische Sozialforschung. Mannheim.
- Fenton, S. (2003): *Ethnicity*. Cambridge et al.
- Ganter, S. (1997): Determinanten ethnischer Grenzziehung. Mikroanalytische Grundlagen und Erklärungsansätze, Arbeitspapier Nr. 21 des Mannheimer Zentrums für Empirische Sozialforschung. Mannheim.
- Giddens, A. (1995): *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. 2. durchges. Aufl. Frankfurt a.M. u. New York.
- Heitmeyer, W. (Hg.) (2005): *Deutsche Zustände*, Folge 3. Frankfurt a.M.
- Hewstone, M./Brown, R. (1986): Contact is not Enough: An Intergroup Perspective on the "Contact Hypothesis". In: Dies. (Eds.): *Contact and Conflict in Intergroup Encounters*. Oxford/New York.
- Hewstone, M./Hopkins, N./Routh, D.A. (1992): Cognitive models of stereotype change (1): Generalization and subtyping in young people's views of the police. In: *European Journal of Social Psychology*, 22: 219-234.
- Hinken, G. (2001): Die betriebliche Integration von Arbeitsmigranten in Deutschland. Institutionelle und programmatische Inklusionsofferten innerhalb des „deutschen Modells“. In: Hunger, U./Meendermann, K./Santel, B./Woyke, W. (Hg.): *Migration in erklärten und ‚unerklärten‘ Einwanderungsländern. Analyse und Vergleich*. Münster et al.
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München u. Mering.
- Kotthoff, H. (1995): Betriebsräte und betriebliche Reorganisation. Zur Modernisierung eines ‚alten Hasen‘. In: *Arbeit*, 4: 425-447.
- Merton, R. K. (1957): The Role-Set: Problems in Sociological Theory. In: *The British Journal of Sociology*, VIII: 106-120.
- Neckel, S. (1995): Politische Ethnizität. Das Beispiel der Vereinigten Staaten. In: Nedelmann (Hg.): *Politische Institutionen im Wandel*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 35: 217-236.
- Pettigrew, T.F. (1998): Intergroup Contact Theory. In: *Annual Review of Psychology*, 49: 65-85.
- Piore, M. J./Safford, S. (2005): Changing Regimes of Workplace Governance: Shifting Axis of Social Mobilization and the Challenge to Industrial Relations Theory, Oct. 27, 2005.
URL: http://econ-www.mit.edu/faculty/download_pdf.php?id=1095

- Podsiadlowski, A. (2002): Multikulturelle Arbeitsgruppen. Eine differenzierte Betrachtung der Wirkung von Heterogenität in Arbeitsgruppen nach Untersuchungstyp und Form der Gruppenzusammensetzung. In: *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 33: 241-259.
- Portes, A./Rumbaut, R. G. (2001): *Legacies. The Story of the Immigrant Second Generation*. Berkeley et al.
- Reinders, H. (2004): Allports Erben. Was leistet noch die Kontakttheorie? In: Hoffmann, D./Merkens, H. (Hg.): *Jugendsoziologische Sozialisationstheorie*. Weinheim/München.
- Repräsentativerhebung (2002): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativerhebung 2001. Teil A: Türkische, ehemalige jugoslawische, italienische sowie griechische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen in den alten Bundesländern und im ehemaligen West-Berlin, Tabellenband. Offenbach u. München.
- Robinson, J.W./Preston, J.D. (2001): Equal-Status Contact and Modification of Racial Prejudice: A Reexamination of the Contact Hypothesis. In: *Social Forces*, 54: 911-924.
- Schmidt, W. (2005): Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Plädoyer für eine duale Perspektive. In: *Industrielle Beziehungen*, 12: 51-73.
- Schmidt, W. (2006a): Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. Berlin.
- Schmidt, W. (2006b): Pragmatische Zusammenarbeit. Kollegialität und Differenz bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft in Industriebetrieben. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 35: 465-484.
- Sherif, M. (1966): *Group Conflict and Cooperation*. London.
- Suntum, U. v./Schlotböller, D. (2002): *Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern. Einflussfaktoren, internationale Erfahrungen und Handlungsempfehlungen*. Gütersloh.
- Tajfel, H. (1982): *Social Psychology of Intergroup Relations*. In: *Annual Review of Psychology*, 33: 1-39.
- Tilly, Ch./Tilly, Ch. (1998): *Work under Capitalism*. Boulder, Colo. u. Oxford.
- Wächter, H./Vedder, G./Führung, M. (Hg.) (2003): *Personelle Vielfalt in Organisationen. Trierer Beiträge zum Diversity Management*. München u. Mering.
- Weber, M. (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriß der verstehenden Soziologie*, besorgt v. J. Winckelmann, 5. rev. Aufl. Tübingen.

Rainer Hampp Verlag
www.Hampp-Verlag.de

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

Tel ++49 (0)8233 / 47 83
 Fax ++49 (0)8233 / 307 55
 Internet: www.Hampp-Verlag.de
 E-mail: Hampp@RHVerlag.de

Bestellformular

Abonnement Einzelheft	Preis	Versandkosten Ausland	Summe
Industrielle Beziehungen 1-4/2007	60,00	8,00	
Industrielle Beziehungen 1-4/2006	60,00	8,00	
Industrielle Beziehungen 4/2007	19,80	3,00	
e-IndB, IP access 2007 (2006 free)	120,00		
e-IndB, password access 2007 (2006 free)	90,00		
Peisnachlass f. kombinierte Abonnements	- 30,00		
Kostenloses Probeheft			
		Summe	

Zahlung auf Rechnung, nur innerhalb EU

Zahlung über Kreditkarte American Express Visa
 Master Card

Kartennr.: Ablaufdatum:

Name: Unterschrift:

FAX ++49 8233 30755 oder e-mail: Hampp@RHVerlag.de

Rainer Hampp Verlag

Meringerzeller Str. 10
D – 86415 Mering

 (Versandadresse)

Falls vorhanden, bei **EU-Ländern außer D**
 bitte angeben: **Umsatzsteuer-IdNr.**

 (rechtsverbindliche Unterschrift)