

## Arbeit und Interesse

Die sozialen Austauschbeziehungen in Unternehmen und Gesellschaften sind von Interessen geprägt. Die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern unterscheiden sich häufig und können miteinander in Konflikt stehen. Nicht nur ‚traditionelle‘ Konflikte um Arbeitszeit und Entlohnung, sondern auch die Gestaltung von Arbeit und die Ausrichtung von Unternehmenskulturen sind immer wieder Gegenstand von sozialen Auseinandersetzungen in Gesellschaft und Betrieb. Als Ergebnis eines langen historischen Prozesses haben sich in der Folge komplexe institutionelle Systeme der geregelten Konfliktregulierung herausgebildet – in der Bundesrepublik sind die spezifische Betriebsverfassung, das Tarifsystem und weite Teile des Arbeitsrechts Ausdruck dieser Tatsache. Diese Institutionen bearbeiten die in der Arbeit angelegten Interessenwidersprüche in einer spezifischen Weise, um soziale Integration unter den Bedingungen widerstreitender Interessen zu gewährleisten.

Mit der Krise des Fordismus geraten diese Systeme der Konfliktregulierung unter Veränderungsdruck. Im Zuge der Globalisierung, der steigenden Bedeutung der Finanzmärkte und des Wandels von Arbeit und Gesellschaft steht auch die deutsche Variante des Korporatismus vor zahlreichen Herausforderungen. Nicht nur Gewerkschaften und Betriebsräte, sondern auch Arbeitgeberverbände sind konfrontiert mit sinkenden Mitgliederzahlen und einer abnehmenden Reichweite von Tarifverträgen. Doch auch die moderne Arbeitswelt von heute ist nicht frei von Auseinandersetzungen und aufbrechenden Interessenkonflikten. In der Folge betreten nicht nur neue institutionelle Akteure (z.B. ständische Vertretungen) die betriebliche und überbetriebliche Ebene der Interessenpolitik; gleichzeitig stehen neue Beschäftigtengruppen (z.B. Hochqualifizierte) vor der Aufgabe, zeitgemäße Strategien für die Artikulation und Durchsetzung ihrer Interessen zu entwickeln und sich in komplexen, mitunter unübersichtlichen Interessenkonstellationen zu behaupten.

Den Analysen des ISF München zum Verhältnis von Arbeit und Interesse liegt ein spezifischer Ansatz zugrunde. Wir betrachten die Institutionen der industriellen Beziehungen als historisch kontingente Formen der Regulation von Interessen im Arbeitsprozess. Ziel ist es, die Analyse der komplexen sozialen Austauschprozesse in der Arbeit ganzheitlich zu erfassen, eben nicht nur mit Blick auf die institutionelle Ebene. Ein wichtiger Fokus unserer Forschungsperspektive ist deshalb das individuelle Interessenhandeln von Beschäftigten. Wir gehen davon aus, dass die subjektive Aneignung von Interessen und das individuelle Interessenhandeln zentraler Bestandteil der Arbeitsbeziehungen und untrennbares Moment der sozialen, betrieblichen Praxis sind. Diese Perspektive erlaubt es uns, die sozialen Beziehungen in Unternehmen und Betrieb als Ausdruck von dynamischen Auseinandersetzungen zu analysieren. Aus diesem Blickwinkel machen wir die unterschiedlichen Ausprägungen von Interessen und die Formen ihrer Regulation zum Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung.

Unsere Forschungsprojekte haben zum einen die Veränderung der industriellen Beziehungen in ihrer institutionalisierten Form zum Thema – zum Beispiel die branchenspezifische

Entwicklung von Tarifverträgen, die Gestaltung von Lohn- und Leistungs politik oder auch die Zukunftsbedingungen des deutschen Systems der Mitbestimmung. Zum anderen gehen wir von der Perspektive der Beschäftigten und von ihrem individuellen Interessenhandeln aus und untersuchen in diesem Sinn die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in unterschiedlichen Branchen, etwa in der IT-Industrie