

## Editorial

Der Betrieb ist derjenige gesellschaftliche Ort, an dem sich die konkrete Nutzung von Arbeitskraft vollzieht. Obwohl die Arbeitsbeziehungen in Deutschland auch durch ein komplexes Geflecht von gesetzlichen und tariflichen Normierungen geprägt sind, die wesentlich in anderen Arenen als dem Betrieb ausgehandelt und der betrieblichen Regulierung von Arbeit gleichsam vorgegeben sind, werden diese Normen erst im Rahmen ihrer betrieblichen Umsetzung praktisch relevant. Es ist hinreichend bekannt, dass es wohl keine gesetzliche oder tarifliche Bestimmung gibt, die in ihrer konkreten betrieblichen Anwendung nicht schon modifiziert und gebrochen worden wäre: Tarifliche Eingruppierungen fallen mal höher, mal niedriger aus, gesetzliche Schutzbestimmungen werden einmal eingehalten, ein andermal werden sie negiert. Kurzum: Die betriebliche Regulierung von Arbeit ist das Nadelöhr, durch das alle Bestimmungen in ihrer praktischen Konkretion hindurch müssen. Daher ist der Betrieb auch als der zentrale Ort der Regulierung der konkreten Arbeitsbedingungen zu bezeichnen.

Trotzdem hat sich die *Industrial Relations*-Forschung in Deutschland lange Zeit auf die Tarif-Ebene konzentriert. Seit Mitte der 1980er Jahre lässt sich jedoch eine Wende in der Aufmerksamkeitsstruktur der ‚scientific community‘ hinsichtlich der verschiedenen Regulierungsebenen des deutschen Systems industrieller Beziehungen insofern feststellen, als die Betriebsebene ein erhöhtes Maß an Interesse auf sich zieht. Dies passiert wesentlich im Gefolge einer realen Verschiebung der Gewichte im dualen System der Interessenvertretung. Die Stichworte sind bekannt: Verbetrieblichung von Verhandlungskompetenz, Erosion des Flächentarifvertrags, Öffnungs- und Härtefallklauseln, eine zunehmende Anzahl betrieblicher Bündnisse für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit – all dies hat die Rolle der betrieblichen Regulierung von Arbeit im deutschen System industrieller Beziehungen in den vergangenen 25 Jahren beträchtlich aufgewertet und damit auch in stärkerem Maße Forschung attrahiert.

Dabei war die Forschung bis in die zweite Hälfte der 1990er Jahre hinein allerdings nahezu ausschließlich auf die Sozialfigur des Betriebsrats fokussiert. Hierzu dürfte nicht nur die bekannte Konzentration arbeits- und industriesoziologischer Empirie auf den industriellen Großbetrieb beigetragen haben, in dem der Betriebsrat in der Tat eine nahezu selbstverständlich vorhandene Institution ist; auch die Besonderheit der rechtlich abgesicherten Institution Betriebsrat im internationalen Vergleich dürfte zur Verfestigung der (falschen) Gleichsetzung von betrieblicher Interessenvertretung mit Betriebsrat beigetragen haben. Gerade in international komparativen Studien wurde die faktische Wirksamkeit des Betriebsverfassungsgesetzes regelmäßig überschätzt, indem die Existenz eines Betriebsrats in deutschen Betrieben stillschweigend unterstellt wurde.

Eines der zentralen Ergebnisse der Debatte seit Mitte der 1990er Jahren ist zweifellos, dass in der Zwischenzeit breit anerkannt wird, dass es in Deutschland nicht nur das eine ‚offizielle‘ System industrieller Beziehungen mit seinen beiden Säulen Betriebsverfassung und Flächentarifvertrag gibt, wie es üblicherweise in einschlägigen

Lehrbüchern dargestellt wurde, sondern dass sich daneben offensichtlich andere Modi der Regulierung von Arbeit etabliert haben.

Es war neben dem nur begrenzt erfolgreichen Transfer der in Westdeutschland etablierten Institutionen der Mitbestimmung in die neuen Bundesländer insbesondere der Bericht der von Wolfgang Streeck geleiteten und von der Bertelsmann Stiftung sowie der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam finanzierten Kommission Mitbestimmung, wodurch der Blick Ende der 1990er Jahre auf die wachsenden mitbestimmungsfreien Zonen gelenkt wurde. Erstmals wurde breiter thematisiert, dass es in Deutschland einen großen und tendenziell wachsenden Teil der Wirtschaft gibt, der sich – zumindest partiell – jenseits des etablierten ‚offiziellen‘ Systems industrieller Beziehungen bewegt, also nicht tarifgebunden ist und / oder keinen Betriebsrat aufweist.

Bestätigt wurde dieser Befund durch die repräsentativen Zahlen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Danach haben in der Privatwirtschaft nur 10-11% der betriebsratsfähigen Betriebe (mit mehr als fünf Beschäftigten) tatsächlich einen Betriebsrat (Stand 2007). Dieser Anteil ist seit über einem Jahrzehnt relativ stabil. Obwohl sich in größeren Betrieben erwartungsgemäß signifikant häufiger Betriebsräte finden als in Klein- und Mittelbetrieben, wird gegenwärtig nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft von einem Betriebsrat vertreten.

Verstärktes Interesse fanden diese Betriebe ohne Betriebsräte nicht zuletzt, weil deutlich wurde, dass der wirtschaftsstrukturelle Wandel hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensökonomie (Tertiärisierung) sowie die beobachtbare relative Zunahme von Kleinst- und Kleinbetrieben im Betriebsgrößenspektrum der deutschen Wirtschaft genau diejenigen Bereiche wachsen lässt, die klassischerweise durch eine unterdurchschnittliche Verbreitung von Betriebsräten gekennzeichnet sind; daher kann von einer zukünftig zunehmenden quantitativen Verbreitung betriebsratsloser Betriebe ausgegangen werden. Eine der in diesem Zusammenhang zentralen Fragen lautet: Wenn es in vielen Betrieben schon keinen Betriebsrat gibt, lassen sich hier vielleicht andere Formen der Interessenvertretung finden, die man möglicherweise gar als funktionale Äquivalente bezeichnen könnte?

Es ist daher kein Zufall, dass sich zwei der in diesem Schwerpunktheft veröffentlichten Beiträge (auch) mit solchen ‚anderen‘ Vertretungsinstitutionen beschäftigen. *Peter Ellguth* geht auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels der Frage nach Verbreitung, Entwicklung und Wirkungen solcher Gremien nach; dabei sticht insbesondere die häufig nur zeitlich befristete Existenz solcher Vertretungsorgane ins Auge, was die Interpretation nahe legt, dass es sich dabei vorrangig um *issue*-orientierte Gremien handelt, die sich um eine ganz spezifische Problemstellung herum gründen, nach Abarbeitung des Problems dann aber auch auflösen.

*Axel Hauser-Ditz*, *Markus Hertwig* und *Ludger Pries* beschäftigen sich mittels des von ihnen selbst erhobenen BISS-Datensatzes ebenfalls mit diesen ‚anderen Vertretungsorganen‘ (AVOs). Dabei arbeiten die Bochumer Autoren in ihrem Beitrag nicht nur die unterschiedlichen interessenpolitischen Kontexte heraus, in denen AVOs entste-

hen und existieren, sondern verweisen auch auf die große Bandbreite unterschiedlicher Institutionen, die alle unter das neue Label AVO subsumiert werden.

Die Beiträge von Ellguth und Hauser-Ditz/Hertwig/Pries basieren methodisch beide auf der Analyse großer Datensätze. Auch dies signalisiert einen gewissen Wandel in der Analyse betrieblicher Interessenvertretung, denn: Empirische Studien zu betrieblichen Arbeitsbeziehungen waren bis in die 1990er Jahre hinein methodisch regelmäßig als qualitative Fallstudienanalysen angelegt – nicht zuletzt wohl auch mangels einschlägiger Datensätze. Seitdem hat sich die Situation spürbar verändert: Die Produktion geeigneter Datensätze – vom bereits erwähnten IAB-Betriebspanel über das frühere Hannoveraner Firmenpanel, das ehemalige NIFA-Panel, die Daten des Trendreports Betriebsräte, das IW-Zukunftspanel, die WSI-Betriebsrätebefragungen bis hin zur BISS-Befragung – hat nachgerade eine gewisse Welle quantitativ-statistisch orientierter Analysen betrieblicher Arbeitsbeziehungen hervorgerufen.

Im Gegensatz zu den beiden Beiträgen aus Deutschland, die auf quantitativ-statistischen Methoden beruhen, kontrastiert der Aufsatz von *Christian Dufour und Adelheid Hege* den für Frankreich statistisch nachweisbaren Trend zur Resyndikalisierung betrieblicher Interessenvertretungen mit qualitativ erhobenen Erkenntnissen zur Gewerkschaftsbindung. Die Ergebnisse sind überraschend und geeignet, den Nutzen (auch) qualitativer empirischer Sozialforschung nachdrücklich zu belegen. Der Beitrag stellt nicht nur zentrale Trends der Entwicklung betrieblicher Repräsentation in Frankreich dar; er ist sicherlich auch anregend für die Interpretation der deutschen Mitbestimmungslandschaft, die in mancherlei Facette den französischen Verhältnissen nicht ganz unähnlich scheint.

In Deutschland waren es allerdings nicht nur die oben bereits erwähnten, zunehmend aufkommenden quantitativen Analysen, die den forscherschen Blick auf die große Bandbreite betrieblicher Arbeitsbeziehungen jenseits des für das Modell Deutschland vermeintlich so typischen Modus „kooperativer Konfliktverarbeitung via Betriebsrat“ lenkten. Mit einer gewissen strukturkonservativen Trägheit ist die einschlägige Forschung vielmehr auch dem wirtschaftsstrukturellen Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft gefolgt und hat sich neue Forschungsfelder erschlossen, in denen dann auch systematisch abweichende Modi betrieblicher Austauschbeziehungen aufzufinden waren. Dies betrifft manageriale Partizipationsangebote im Hochqualifikationsbereich ebenso wie eher repressive Strategien im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit. Jenseits dieser Ausweitung der Forschung auf neue Wirtschaftsbereiche lässt sich in den letzten Jahren aber auch eine gewisse thematische Erweiterung des forscherschen Zugriffs auf betriebliche Interessenvertretung feststellen.

Es war Absicht der Gast-HerausgeberInnen, diese neueren Entwicklungen ein Stück weit im vorliegenden Schwerpunkt-Heft der Industriellen Beziehungen zu dokumentieren. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, die inhaltlichen Beiträge zu ergänzen durch Kurzdarstellungen einschlägiger laufender bzw. vor kurzem abgeschlossener Forschungsprojekte. In diesen Forschungsnotizen soll sich die Breite der aktuellen Forschung zur betrieblichen Interessenvertretung widerspiegeln. Daher reicht das Spektrum der bearbeiteten Themen von der Interessenvertretung in der IT-Industrie bis hin zu industriellen Beziehungen in kirchlichen Einrichtungen, im Mit-

telstand und im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit; es werden Frauen in Betriebsräten ebenso erforscht wie Betriebsratsmitglieder als Subjekte; und die internen Arbeitsstrukturen von Betriebsratsgremien werden ebenso analysiert wie die Vertretungsstrukturen in Betrieben ohne Betriebsrat. Da sich keine besondere Logik der Reihung der verschiedenen Beiträge anbot, werden sie in alphabetischer Reihenfolge der AutorInnen präsentiert.

Insgesamt lassen sich die vielfältigen Forschungsergebnisse nur zu dem Befund zusammenziehen, dass es das eine Modell betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland nicht gibt. Die oben skizzierten Ergebnisse zur Ausgestaltung betrieblicher Arbeitsbeziehungen lassen sich nur mit einer These von der Pluralisierung und Segmentierung betrieblicher Arbeitsbeziehungen angemessen in Einklang bringen. Das in der Literatur so häufig beschriebene Modell der aufgeklärten Konfliktpartnerschaft zwischen Betriebsrat und Management findet sich sicherlich nach wie vor in den (schrumpfenden!) Kernbereichen des Verarbeitenden Gewerbes – aber es hat nachhaltig an stilbildender Kraft für die betrieblichen Arbeitsbeziehungen in Deutschland insgesamt eingebüßt.

München und Erlangen, April 2009

Ingrid Artus, Rainer Trinczek\*

---

\* Dr. Ingrid Artus, Technische Universität München, Lehrstuhl für Soziologie, Lothstr. 17, D – 80335 München. E-mail: Ingrid.Artus@wi.tum.de.

Prof. Dr. Rainer Trinczek, Institut für Soziologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Kochstr. 4/V, D – 91054 Erlangen.  
E-mail: rainer.trinczek@soziol.phil.uni-erlangen.de.