

Ingrid Artus*

Interessenhandeln jenseits der Norm: Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten**

Zusammenfassung – Institutionalistische Ansätze des Vergleichs gehen meist von national einheitlichen Modellen industrieller Beziehungen aus. Der vorliegende Beitrag kritisiert diese Annahme. Im Rahmen eines interessen- sowie repräsentationstheoretischen Ansatzes untersucht er Wirtschaftssegmente ‚jenseits der Norm‘. Die empirische Studie in 29 deutschen und französischen Betrieben ergibt, dass in peripheren Mittelbetrieben mit ihrer oft stark informell geprägten sowie individualisierten Verhandlungskultur sowohl in Deutschland wie in Frankreich formale Institutionen betrieblicher Interessenvertretung häufig wenig Relevanz besitzen. Auch im prekären Dienstleistungsbereich weichen die Standards betrieblicher Demokratie häufig negativ von den gesetzlichen Vorgaben ab; die länderspezifischen gesetzlichen und kulturellen Verhältnisse machen hier jedoch einen Unterschied. Der deutsch-französische Vergleich betrieblichen Interessenhandelns ‚jenseits der Norm‘ verdeutlicht damit, dass national einheitliche, gesetzliche Regelungen segmentspezifisch in sehr unterschiedlicher Weise umgesetzt werden. Die Vorstellung einheitlicher nationaler Institutionenmodelle sollte daher systematisch durch eine Perspektive der Segmentierung industrieller Beziehungen ergänzt, wenn nicht sogar ersetzt werden.

Bargaining outside the Norm: A German-French Comparison of Interest Representation in the Peripheral and Precarious Sectors

Abstract – Institutional approaches to comparative employment relations usually adopt holistic national models of industrial relations. The article criticizes this idea by analyzing the workplace bargaining processes in ‘irregular’ economic sectors, that work ‘outside the national norm’: medium sized enterprises located in industrial periphery and workplaces in the precarious service sector. The research analyzes 29 German and French plants. The empirical data indicate that in medium sized peripheral enterprises bargaining culture is often highly informal and individualistic; formal institutions of interest representation thus make no big difference. However the national legal institutions and historically developed institutional culture make a difference in the sector of precarious service work. In summary the article shows that national legal systems are put into practice in very different ways depending on the economic sectors. Thus it proposes to complement or even to replace the idea of national holistic models of industrial relations systematically by a perspective of segmentation of industrial relations.

Key words: **co-determination, works councils, institutionalism, precarious service sector; medium sized enterprises, German-French comparison** (JEL: J50, J53, L80, M54)

* Prof. Dr. Igrid Artus, Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, Kochstr. 4, D – 91054 Erlangen. E-mail: ingrid.artus@soziol.phil.uni-erlangen.de.

** Artikel eingegangen: 6.9.2010
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 13.10.2010.

1. Einleitung

Die Durchsetzung demokratischer Rechte im Bereich kapitalistischer Lohnarbeit ist historisch wie aktuell ein schwieriger Prozess. Es bedurfte einer langen und konfliktreichen Geschichte, bis in den meisten westlichen Industrienationen Institutionen der Belegschaftspartizipation rechtlich verankert wurden. In Deutschland ist dies der Betriebsrat, in Frankreich sind es in erster Linie die *Délégués du Personnel*, das *Comité d'Entreprise* und die *Délégués Syndicaux*. Diese einst heftig umstrittenen Institutionen gelten heute als normativ gesicherter Besitzstand. Im Folgenden wird jedoch gezeigt: Dieser Eindruck trügt. Dies gilt nicht nur, weil in der politischen Debatte die Beseitigung demokratischer Rechte als Kostensenkungsprogramm wieder diskussions- und teilweise auch durchsetzungsfähig ist. Dies gilt vor allem, weil die gesetzlich vorgesehenen Institutionen längst nicht in allen Wirtschaftsbereichen und Betrieben real vorhanden sind. Thema des folgenden Beitrags sind solche Bereiche ‚jenseits der Norm‘, z. B. kleinere Betriebe, die in der Peripherie des Systems industrieller Beziehungen angesiedelt sind, sowie der wachsende Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit.¹ Dort haben in Deutschland viele Betriebe keinen Betriebsrat, in Frankreich sind die Repräsentationsgremien häufig nicht gewerkschaftlich organisiert, d. h. es fehlen die *Délégués Syndicaux*.

Die im Folgenden angewandte Methode ist die eines qualitativ angelegten internationalen Vergleichs. Es werden die Verhältnisse in zwei Ländern thematisiert, die geographisch benachbart sind und vielfältige wechselseitige Bezüge in ihrer Geschichte haben: Deutschland und Frankreich. Aufgrund vieler struktureller Ähnlichkeiten werden beide Länder gewöhnlich derselben ‚Variante des Kapitalismus‘ zugeschlagen und als koordinierte Marktwirtschaften bezeichnet (vgl. Hall/Soskice 2001). Sie zeichnen sich durch starke Interessenverbände sowie eine flächendeckend relativ einheitliche Regulierung der Arbeitsbedingungen aus, die in Deutschland v. a. durch die Tarifverbände erfolgt, in Frankreich stärker über staatliche Vorgaben. Im Folgenden wird jedoch gezeigt, dass nicht nur eine solche Gleichsetzung des deutschen und französischen Modells industrieller Beziehungen bei näherer Betrachtung unhaltbar ist, sondern auch die Vorstellung, wonach sich die industriellen Beziehungen in Deutschland und Frankreich jeweils auf ein einziges, vermeintlich typisches, einheitlich gedachtes nationalstaatliches Modell reduzieren ließen. Diese Annahme vernachlässigt die erheblichen Differenzen zwischen Branchen und Wirtschaftssegmenten und erklärt implizit die Verhältnisse in gewerkschaftlich gut organisierten industriellen Großbetrieben zur nationalen Norm. Die gesetzlichen Regelungen werden weitgehend den realen Praktiken gleichgesetzt – eine Unterstellung, die schon immer problematisch war, aber aktuell immer weniger zutrifft. Im Zuge des sozialen und wirtschaftlichen Strukturwandels seit den 80er Jahren gewinnen nämlich Wirtschaftssegmente zunehmend an Bedeutung, in denen nicht davon ausgegangen werden kann, dass die in der Geschichte der Arbeiterbewegung erkämpften und etablierten Regulierungsweisen des Interessenkon-

¹ Ein weiterer Wirtschaftsbereich ‚jenseits der Norm‘ wäre auch der Bereich hoch qualifizierter Wissensarbeit, der allerdings im Rahmen dieses Beitrags nicht behandelt wird (vgl. als Überblick Lücking 2009).

flikts zwischen Kapital und Arbeit Gültigkeit besitzen. Immer mehr Beschäftigte arbeiten in Klein- und Mittelbetrieben und im Dienstleistungssektor, d. h. weit entfernt von den gewerkschaftlich organisierten industriellen Zentren. Die vorliegende Arbeit plädiert daher für eine segmentationstheoretische Perspektive im Bereich der Erforschung industrieller Beziehungen, d. h. für die differenzierte Erfassung wirtschaftssegmentspezifischer Institutionenpraktiken.

Wie gestaltet sich die Situation in den wachsenden Bereichen von Erwerbsarbeit, in denen die gesetzlichen Normen betrieblicher Demokratie nur eine reduzierte oder auch keinerlei Anwendung finden? Besitzen die gesetzlichen Regelungen hier (noch) eine Ausstrahlungs- und Orientierungsfunktion oder sind sie schlicht irrelevant? Variiert die Verbreitung und Ausstrahlungswirkung der gesetzlichen Normen mit deren national spezifischen Inhalten und/oder eher mit den historisch etablierten gewerkschaftlichen Kulturen und Vertretungslogiken? Oder sind wirtschaftssegmentspezifische Rahmenbedingungen vielleicht sogar so prägend, dass die nationalen Gesetzgebungen kaum einen Unterschied machen? Do institutions matter – and in which way? Dies sind zentrale Fragen des folgenden Beitrags.

Einleitend wird der theoretische Rahmen des deutsch-französischen Vergleichs betrieblichen Interessenhandelns erörtert (Kap. 2). Dabei wird zunächst auf die theoretische Debatte eingegangen, in der die Relevanz nationaler Institutionen für betriebliches Interessenhandeln sehr unterschiedlich eingeschätzt wird. Am Beispiel des Konzepts der ‚Varieties of Capitalism‘ werden zunächst institutionalistische Ansätze (und ihre Schwächen) diskutiert; eine Gegenposition zu diesen bezieht der institutionenskeptische französische Theorieansatz der ‚Représentation au quotidien‘ (Kap. 2.1). Letzterer war teilweise ideenprägend für die Ausarbeitung des hier verwendeten theoretischen Rahmens. Dieser macht die Relevanz institutioneller Rahmenbedingungen zur Forschungsfrage statt sie vorauszusetzen und schließt grundlegend an den in Deutschland entwickelten Ansatz einer Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen an (Kap. 2.2). Die Analyse der Prägekraft institutioneller Regelungen setzt die Kenntnis ihrer jeweiligen Spezifika voraus. Daher wird ein kurzer Überblick über rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen betrieblichen Interessenhandelns in Deutschland und Frankreich gegeben (Kap. 3). Die empirische Analyse von ‚Interessenhandeln jenseits der Norm‘ (Kap. 4) beginnt sodann mit einer quantitativen Bestandsaufnahme des institutionellen Deckungsgrads betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich. Dieser verdeutlicht, dass das Ausmaß institutioneller Devianz Wirtschaftsbereichen in beiden Ländern zwar different ist, jedoch in jedem Fall erheblich. Zudem zeigt sich, dass ähnliche Wirtschaftssegmente betroffen sind (Kap. 4.1). Die konkreten Praktiken betrieblicher Interessenvertretung in zwei solchen Segmenten wurden mit Hilfe von insgesamt 76 qualitativen Leitfadeninterviews in 29 deutschen und französischen Betrieben ‚jenseits der Norm‘ untersucht.²

² Die deutschen Betriebe wurden von der Verfasserin gemeinsam mit Sabine Böhm, Stefan Lücking und Rainer Trinczek im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Forschungsprojektes zum Thema ‚Betriebe ohne Betriebsrat‘ an der Technischen Universität München zwischen 2003 und 2005 untersucht (vgl. Artus et al. 2006). Die Interviews in den französischen Vergleichsbetrieben konnten im Rahmen ei-

Dabei handelte es sich erstens um periphere Mittelbetriebe, d. h. mittelgroße, überwiegend industriell geprägte Betriebe in eher ländlichem Umfeld (Kap. 4.2). Zweitens waren es Unternehmen aus dem Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit (Kap. 4.3). Insgesamt verweist die empirische Analyse nachdrücklich darauf, dass sich aus national spezifischen institutionellen Regeln nur sehr bedingt eine konkrete Institutionenpraxis ableiten lässt. Vielmehr besitzen die strukturellen wie kulturellen Rahmenbedingungen des jeweiligen Wirtschaftssegments einen prägenden Einfluss auf die praktizierten Akteurslogiken, weshalb für die Analyse industrieller Beziehungen zukünftig verstärkt ein segmentationstheoretischer Zugang zu wählen ist (Kap. 5).

2. Do institutions matter?

2.1 *Die theoretische Debatte: Institutionalismus versus Institutionenskepsis*

In den komparativ arbeitenden Sozialwissenschaften sind gegenwärtig institutionalistische Ansätze en vogue. Diese entstanden ursprünglich aus dem Impetus der Abgrenzung von Theorien, die einen international generalisierenden, universellen Anspruch erheben und transnational gültige Gesetzmäßigkeiten oder Entwicklungslogiken postulieren (etwa die neoklassische Wirtschaftstheorie, die Modernisierungstheorie, der Strukturfunktionalismus oder orthodox-marxistische Ansätze). Institutionalistische Analysen betonen die nationale Differenz, historische Kontingenz sowie Pfadabhängigkeit der institutionellen Entwicklung. Es geht ihnen im Regelfall um die Rekonstruktion national spezifischer Institutionenkomplexe, die in typischer Weise miteinander verknüpft sind und einen jeweils differenten Handlungsrahmen bilden, innerhalb dessen unterschiedliche Akteurslogiken rational sowie legitim erscheinen. Die – in Abgrenzung von der klassischen institutionalistischen Schule der Wirtschaftswissenschaften – auch ‚neo-institutionalistisch‘ genannten Ansätze (vgl. Thelen/Steinmo 1992; Hasse/Krücken 1999; Maurer/Schmid 2002) stammen aus dem Bereich der US-amerikanischen Organisationsforschung, der politischen Ökonomie sowie der Politikwissenschaften. Insofern benutzen sie im Regelfall einen ‚ökonomischen‘ oder auch ‚engen‘ Institutionenbegriff. Gemeint ist damit (im Sinne von North 1990 sowie Mayntz/Scharpf 1995) ein Set formaler oder informeller, klar abstrahierbarer und relativ dauerhafter Regeln, an dem sich Akteure aus unterschiedlichen Gründen orientieren. Institutionen sind also insbesondere nationale gesetzliche Regelungen sowie staatliche und organisationelle Strukturen. Dieser enge Institutionenbegriff erlaubt eine explizite Unterscheidung zwischen institutionellen Regeln und Akteurspraxis. Dabei wird unterstellt, dass Institutionensysteme eine zent-

nes Forschungsstipendiums der Maison des Sciences de l'Homme am Institut de Recherches Economiques et Sociales (Noisy-le-Grand) von Oktober 2005 bis Mai 2006 durchgeführt werden (vgl. Artus 2008a). Die im Folgenden vorgeschlagene Kombination eines interessentheoretischen Analyseansatzes und des Ansatzes der ‚Représentation au quotidien‘ verdankt sich somit biographisch der langjährigen Zusammenarbeit mit den deutschen sowie französischen KollegInnen. Neben den oben genannten Personen haben Rudi Schmidt, Christian Dufour und Adelheid Hege einen immensen Anteil an den im Folgenden referierten Gedanken. Ihnen danke ich für unzählige intensive Diskussionen. Für alle Irrtümer und Mängel bin ich freilich ausschließlich selbst verantwortlich.

rale Rolle für die Funktionsweise nationaler Gesellschaften sowie Volkswirtschaften spielen, da sie das Handeln der Akteure nachhaltig prägen. Diese Herangehensweise hat Vorteile für die empirische Untersuchung: Die institutionellen Grundstrukturen einer Gesellschaft lassen sich vergleichsweise einfach empirisch erfassen und in einem zweiten Analyseschritt typisieren. Da ein systematischer Zusammenhang von institutionellen Regeln und Akteurspraktiken unterstellt wird, scheint eine gesonderte empirische Erhebung der letzteren verzichtbar. Insbesondere im Bereich der politischen Ökonomie sowie der Wohlfahrtsstaatsforschung existieren mittlerweile eine Reihe von Theoremen, die auf diese Weise die breite und differenzierte Palette nationaler Unterschiedlichkeiten auf einige wenige idealtypische Institutionenmodelle reduzieren.

Ein typisches Beispiel für diese Theorierichtung ist etwa das aus der US-amerikanischen politischen Ökonomie stammende Theorem der Varieties of Capitalism (VoC). Als wesentliches Diskriminierungs- und Typisierungsmerkmal nationaler Volkswirtschaften dient ihm die Frage, wie Betriebe die Koordinierungsprobleme lösen, die für sie in zentralen institutionellen Feldern existieren (vgl. Hall/Soskice 2001). Dabei wird unterstellt, dass der „Charakter der Koordination in jedem Bereich der Ökonomie vom Typ der Institutionen ab[hängt], die dort zu ihrer Unterstützung zur Verfügung stehen“ (Hall/Ginrich 2004: 9).³ Auf dieser Grundlage identifiziert der VoC-Ansatz zwei Typen politischer Ökonomie: „Der eine Typ beruht darauf, dass Koordination durch Marktkonkurrenz herbeigeführt wird, und zwar über die Lohn- und Preisanpassungen, die für einen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage bei einem Gut sorgen. Der andere Typ beruht eher darauf, dass mittels strategischer Interaktion, für gewöhnlich zwischen kleineren Gruppen von Akteuren oder Organisationen, die diese Akteure repräsentieren, eine Übereinstimmung über bestimmte Praktiken erzielt wird“ (Hall 2007: 183ff.). Der erste Typus wird liberale Marktwirtschaft oder Marktkoordination genannt, der zweite Typus koordinierte Marktwirtschaft oder strategische Koordination.⁴ Deutschland entspricht geradezu idealtypisch den Kriterien einer koordinierten Marktwirtschaft. Frankreich hingegen wurde anfänglich explizit als ein Fall betrachtet „that do not correspond to the ideal type of a liberal or coordinated market economy“ (Hall/Soskice 2001: 35). Insbesondere der starke Einfluss des Staates auf wirtschaftliche Prozesse sowie die große Bedeutung staatlicher Eliteschulen und Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst für die Karrieremuster des französischen Top-Managements machen aus Frankreich einen singulären und idiosynkratisch abweichenden Fall (vgl. Culpepper 2001; Hanké 2001; Levy 2005). Bei

³ Diese Felder oder auch institutionellen Bereiche sind im Einzelnen die Corporate Governance, die Industriellen Beziehungen, die tätigkeitsbezogene Qualifikation und Ausbildung, die zwischenbetrieblichen Kooperationsbeziehungen sowie die innerbetrieblichen Kooperationsbeziehungen (vgl. Hall/Soskice 2001: 7). Für den Ansatz zentral ist ferner die Annahme institutioneller Komplementaritäten, da nur so die These begründet werden kann, „that nations with a particular type of coordination in one sphere of the economy should tend to develop complementary practices in other spheres as well“ (Hall/Soskice 2001: 18).

⁴ Ähnliche Konstellationen wurden auch unter dem Stichwort „atlantischer“ oder „angelsächsischer Kapitalismus versus rheinischer Kapitalismus“ (vgl. Streeck 1999; Berghahn/Vitols 2006) diskutiert.

der empirischen Überprüfung des VoC-Ansatzes im Rahmen einer quantitativen Messung makrostruktureller Parameter kommen Hall/Gingerich (2004: 12) jedoch letztlich zu dem Schluss, dass man Frankreich *summa summarum* doch dem Typus koordinierter Marktwirtschaften zurechnen könne. Spätestens an dieser Stelle wird das erhebliche Unschärfeniveau des VoC-Konzepts und ähnlicher institutionalistischer Ansätze deutlich, die mit stark generalisierenden Maßstäben auf einer sehr hohen Abstraktionsebene operieren. Sie setzen sich dem Vorwurf eines „zu weit abstrahierenden Übersehens von Unterschieden“ (Pohlmann 2002: 18) aus, wofür u. a. der theoretische Zugang verantwortlich ist, der stark auf makrostrukturelle Indikatoren und formale Institutionenregeln abstellt.

Darüber hinaus stellt sich ein weiteres grundlegendes Problem: Die Gesamtheit nationalen Handelns wird tendenziell auf ein einziges, vermeintlich ubiquitär gültiges Modell reduziert. Im Falle des VoC-Ansatzes gelingt dies, indem einige großbetrieblich strukturierte Industriebranchen als Leitsektoren behandelt und die übrigen Bereiche der Volkswirtschaft weitgehend ausgeblendet werden. Branchenspezifische Differenzen und regionale Unterschiede werden vernachlässigt. Die einschlägigen Ansätze unterschätzen damit systematisch die binnennationale Heterogenität von wirtschaftlichem (oder auch sozialpolitischem) Handeln und übertreiben zugleich die nationalen Differenzen. Durch ihren Focus auf einige wenige, einheitlich gedachte, nationale Modelle ist es ihnen unmöglich, transnationale Ähnlichkeiten des Wirtschaftshandelns wahrzunehmen, die unterhalb der nationalen Ebene liegen (z. B. auf Ebene von Branchen, Wirtschaftssegmenten oder Regionen) oder auch oberhalb derselben (z. B. auf europäischer Ebene). Zugleich tendieren sie zu einer Unterschätzung genereller Trends und Funktionslogiken, wie sie sich etwa aus kapitalistischen Verwertungslogiken im Allgemeinen ergeben – eine Tendenz, die gerade für die Analyse industrieller Beziehungen ausgesprochen problematisch ist (vgl. hierzu ausführlicher Artus 2008a: 32ff.).

Komparative Ansätze der Industrial Relations-Forschung bzw. der Untersuchung von „comparative and international employment relations“ (Bamber/Lansbury 2010: 1) teilen diese Schwäche der Vernachlässigung transnational prägender Strukturlogiken kapitalistischer Industriearbeit zwar gewöhnlich nicht (vgl. etwa Locke et al. 1995; Van Ruysseveldt/Visser 1996; Ferner/Hyman 1998; Frege/Kelly 2003; Bamber/Lansbury 2010). Gemeinsam mit den institutionalistischen Ansätzen ist ihnen jedoch die starke Konzentration auf den Nationalstaat als Analyseeinheit. Die nationalen Institutionensysteme oder auch Modelle industrieller Beziehungen werden im Regelfall als einheitliche gedacht und zuweilen auch als solche typologisiert (vgl. etwa Hyman 2001). Geteilt wird zudem im Regelfall auch die Grundannahme des (Neo-) Institutionalismus, wonach institutionelle Gegebenheiten wesentliche Faktoren für die Erklärung transnationaler Unterschiede im Bereich der industriellen Beziehungen sind. Diese scheinbar selbstverständliche Tatsache bestreitet der im Folgenden dargestellte Ansatz der *Représentation au quotidien*. Er stellt die Frage: *Do institutions really matter?*

Auf der Basis jahrzehntelanger international vergleichender empirischer Forschung im Bereich industrieller Beziehungen vertreten Dufour/Hege (2002; Hege/Dufour 1995) eine prononciert institutionenskeptische These. Sie sind der Ansicht, dass Institutionen (im Sinne formaler gesetzlicher Regelungen) das Akteurshandeln in

wesentlich geringerem Maße prägen als weithin angenommen. Institutionenregeln und konkrete Akteurspraktiken müssten vielmehr als nur bedingt verkoppelte Phänomene gedacht werden. Entscheidend für die Situationen vor Ort seien nicht die länderspezifischen „expliziten Regeln“ (Dufour/Hege 2002: 12, Übers. d. Verf.⁵), sondern die Frage, wie diese Regelungen lokal und situationsspezifisch in die Praxis umgesetzt werden. Insbesondere für den Gegenstandsbereich betrieblicher Interessenvertretung plädieren sie daher nachdrücklich für eine Analyseperspektive jenseits institutioneller Strukturen. Statt eines auf strukturelle und institutionelle Vorgaben konzentrierten internationalen Systemvergleichs wird ein komparativer Blick auf das Alltagshandeln der InteressenvertreterInnen sowie auf die lokalen Praktiken der Beschäftigtenrepräsentation favorisiert: *la représentation au quotidien*. Obwohl länderspezifische Differenzen entlang der nationalen institutionellen Charakteristika nicht völlig negiert werden, so werden sie doch als nachrangig eingestuft gegenüber den ausgeprägten binnennationalen Unterschieden. Es wird betont, dass sich im Rahmen identischer institutioneller Rahmenbedingungen sehr unterschiedliche lokale Praktiken finden. International vergleichende Studien, die sich auf der Systemebene national differenter Institutionenkonfigurationen bewegen, seien daher eine methodologische „Sackgasse“ (ebd.: 17). Die unterschiedlichen betrieblichen Praktiken der Interessenvertretung lassen sich laut Dufour/Hege weder durch institutionelle Vorgaben noch aus unterschiedlichen strukturellen Rahmenbedingungen der Betriebe erklären (z. B. Branchenzugehörigkeit, regionale Verortung, wirtschaftliche Situation). Der entscheidende Faktor sei vielmehr die lokale Repräsentationspraxis der InteressenvertreterInnen im betrieblichen Alltag, insbesondere die Frage, ob die VertreterInnen als legitime RepräsentantInnen betrieblicher Kollektive agieren (können) oder nicht. Die zentrale Quelle einer realen Repräsentationsfähigkeit im betrieblichen Alltag seien nicht institutionelle Rahmenbedingungen oder gesetzlich verbrieftete Rechte, sondern die historisch etablierten Beziehungen zwischen Repräsentanten und Repräsentierten, sozusagen die ‚betrieblichen Kollektivgeschichten‘.

Die Stärke des Ansatzes von Dufour/Hege liegt zweifellos in der radikalen Soziologisierung der Betrachtung innerbetrieblicher Repräsentations- und Verhandlungsprozesse, die in erster Linie als Ausdruck sozialer Gruppenbildung und der Formierung eines handlungsfähigen Kollektivs aufgefasst werden.⁶ Repräsentationsmacht wird assoziiert mit dem Vorhandensein einer normativ integrierten sozialen Gruppe, die in glaubwürdiger Weise vertreten werden kann. Die Existenz wechselseitig geteilter kollektiver Normen ist die Grundvoraussetzung für die Möglichkeit legitimer Repräsentationsbeziehungen und die Basis für Vertretungsmacht. Dies gilt international und jenseits national divergenter rechtlicher Regelungen. Informellen, alltäglichen Prozessen der Belegschaftsrepräsentation, die sich häufig jenseits institutioneller Regelungen bewegen, wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Statt um einen Vergleich forma-

5 Alle französischen Zitate aus Dufour/Hege 2002 wurden von der Verfasserin ins Deutsche übersetzt.

6 Nicht zufällig berufen sich die AutorInnen u. a. auf Durkheim sowie Simmel als theoretische Fixpunkte, ferner auch auf E.P. Thompson. Eine ausführlichere Darstellung des Ansatzes in deutscher Sprache findet sich auch in Artus (2008a: 45-63).

ler Institutionenregeln geht es daher um eine komparative Analyse konkreter lokaler Akteurspraktiken. Diese ist allerdings freilich nur durch vergleichsweise aufwändige qualitative Erhebungsverfahren erforschbar. Die forschungspraktische Umsetzung des Ansatzes ist also wesentlich voraussetzungsvoller als bei den oben skizzierten institutionalistischen Verfahren. Problematisch erscheint ferner die teils allzu radikale Überbetonung der Kontingenz von Akteurshandeln. Im Extremfall geraten dadurch nicht nur strukturelle Einflüsse (u. a. wirtschaftliche Situation, regionale und branchenspezifische Faktoren) aus dem Blick; auch der in der Industrial-Relations-Forschung häufig benutzte und theoretisch zentrale Interessenbegriff wird von den AutorInnen als zu stark abstrahierende und generalisierende Kategorie gewöhnlich vermieden. Konzepte wie „Klasse“ oder auch „Klasseninteressen“ werden als historische Konstruktionen verstanden, durch welche sich Kerngruppen der Arbeiterbewegung eine kollektive Identität geschaffen haben; weniger durchsetzungsfähige oder minoritäre Gruppen (z. B. weiblicher oder ausländischer ArbeiterInnen) konnten sich in diese identitäre Konstruktion stets nur zum Preis ihrer eigenen Marginalisierung integrieren (vgl. Dufour/Hege 2005: 17). Obwohl diese Perspektive partiell durchaus erkenntnisfördernd ist (etwa für die Analyse gewerkschaftlicher Vertretungsprobleme unter weiblichen sowie prekären Beschäftigten), so scheint ein weitgehender Verzicht auf die Kategorie des Interesses und die strikte Konzentration auf eine repräsentationstheoretische Perspektive den Blick auf betriebliche Verhandlungsbeziehungen doch zu limitieren. Im Folgenden wird daher ein theoretisches Konzept präferiert, das zentrale Einsichten der ‚Représentation au quotidien‘ nutzbar macht, ohne dessen teils allzu radikale Skepsis gegenüber der Prägekraft struktureller Rahmenbedingungen in vollem Ausmaß zu teilen. Es ergänzt dessen repräsentationstheoretische Perspektive systematisch um einen interessentheoretischen Focus.

2.2 *Der theoretische Ansatz der Studie:*

Betriebliches Interessenhandeln in internationaler Perspektive

Die vorliegende empirische Untersuchung ist in vielerlei Hinsicht dem interessentheoretischen Ansatz (Schmidt/Trinczek 1999) oder auch dem Konzept der Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen (Bosch u. a. 1999; Artus et al. 2001) verpflichtet. Dieses verknüpft eine marxistisch orientierte Interessentheorie mit einem interaktionistischen Konzept mikropolitischer Aushandlung (vgl. Trinczek 1989). Gänzlich anders als die Perspektive der ‚Représentation au quotidien‘ betont es den Interessenbegriff als systematisierendes Element typischer Varianten betrieblicher Austauschbeziehungen. Dabei wird an der marxistischen Vorstellung objektiv widersprüchlicher Interessenlagen von Kapital und Arbeit festgehalten, zugleich jedoch betont, dass „die jeweiligen Interessenlagen hochgradig komplex und in sich widersprüchlich sind“ (Schmidt/ Trinczek 1999: 187). Ähnlich wie bei Dufour/Hege (2005) werden die konkret formulierten und handlungsrelevanten Interessen daher als Ergebnis eines individuell sowie kollektiv ablaufenden „konstruktiv-interpretatorischen Akt[es] der Definition“ (Schmidt/Trinczek: 188) gesehen. Es bedarf daher qualitativer empirischer Forschung, um die interessenpolitischen Deutungsmuster zu rekonstruieren. Von diesen wird angenommen, dass sie kontextspezifisch strukturiert sind. Der zentrale Kontext ist – im Sinne interaktionistischer Theoriebildung – die historisch etab-

lierte Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen. Diese wird als Ausdruck der Interaktionsgeschichte der betrieblichen Akteure gedacht, in deren Verlauf sich wechselseitig geteilte Normen und Routinen etablieren. Ähnlich wie Dufour/Hege weist der Ansatz damit den Routinen des wechselseitigen Umgangs und den unhinterfragten Gewohnheiten des Alltagshandelns einen wichtigen Stellenwert zu, da sich in ihnen das Selbstverständnis und auch der Stand der Machtbeziehungen zwischen den Betriebsparteien spiegeln. Anders als bei Dufour/Hege liegt der Focus jedoch eher auf den ‚horizontalen‘ Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit, weniger auf den ‚vertikalen‘ zwischen Repräsentanten und Repräsentierten auf Seite der Beschäftigten. Zudem wird unterstellt, dass strukturierende Rahmenbedingungen eine erhebliche Relevanz für die spezifischen ‚Betriebsgeschichten‘ besitzen. Insgesamt ist der Ansatz somit einerseits der Vorstellung objektiv widersprüchlicher, jedoch zugleich hochkomplexer Interessenlagen sowie asymmetrischer Machtverhältnisse im Kontext des Widerspruchs von Kapital und Arbeit verpflichtet; zum anderen betont er die Vielfalt möglicher Perspektiven sowie Handlungsmöglichkeiten der Akteure und die allmähliche Herausbildung von Kultur als ergebnisoffenem Prozess kollektiver sowie individueller Situationsdeutungen unter strukturierten Bedingungen. Je nach betrieblichen Kontextbedingungen, Produktions- und Belegschaftsstrukturen, Managementpraxis, gesellschaftlichem und politischem Bewusstsein der Akteure kann nicht nur die objektive Situation, sondern auch die subjektive Situationsdeutung von Betrieb zu Betrieb stark variieren. Das Ergebnis sind spezifische Sets gültiger Normen und Regeln im Betriebsalltag: der ‚strukturierende Interaktionsmodus‘.

Das Konzept der politischen Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen wurde ursprünglich entwickelt, um typische Interaktionsmuster zwischen Management und Betriebsrat in größeren deutschen Betrieben der Metallindustrie zu analysieren. Die gesetzlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen im untersuchten Feld waren also vergleichsweise homogen (Gültigkeit der deutschen Betriebsverfassung; Existenz eines Betriebsrats; Organisation zentraler Akteure in der IG Metall etc.). Dies ist sicherlich ein Grund dafür, dass der interessentheoretische Ansatz in seiner ursprünglichen Fassung dazu tendierte, einen mikropolitisch angelegten, soziologisch ‚weiten‘ Institutionenbegriff zu benutzen, der Institutionen mit eingeübten Handlungsmustern gleichsetzt (vgl. Bosch et al. 1999: 35). Der Begriff spielte insgesamt eine untergeordnete Rolle. Für die Erforschung des Interessenhandelns in Betrieben ohne Betriebsrat oder mit lückenhaften Institutionen der Belegschaftsrepräsentation sowie als Analyserahmen eines internationalen Vergleichs bedarf es hingegen eines Institutionenbegriffs, der es erlaubt, konkrete Akteurspraktiken im Rahmen differenter gesetzlicher sowie organisationaler Rahmenbedingungen zu erfassen. Im Folgenden wird daher ein enger Institutionenbegriff gewählt, der es erlaubt, Institutionenregeln und Akteurspraktiken systematisch voneinander zu unterscheiden. Statt jedoch – wie im Rahmen institutionalistischer Theoriebildung üblich – die Prägestkraft gesetzlicher Institutionenregeln zu unterstellen und damit formale Regeln und institutionelle Praxis tendenziell in eins zu setzen, wird die potentielle Verkopplung oder auch Unabhängigkeit derselben explizit zum Untersuchungsgegenstand gemacht. So wird der Blick geöffnet sowohl für differente Verhandlungskulturen im Rahmen

identischer Institutionenregeln als auch für ähnliche interessenpolitische Kulturen trotz national differenter Gesetzlichkeiten und Organisationen.

Zusammenfassend lässt sich der theoretische Rahmen daher als ein interessen-theoretischer Ansatz verstehender Sozialforschung bezeichnen, der ergänzt ist um eine institutionen- sowie repräsentationstheoretische Perspektive. Er fokussiert nicht nur die interessenpolitischen Austauschbeziehungen zwischen den Betriebsparteien, sondern auch die Prozesse der Entstehung legitimer Repräsentationsbeziehungen auf Seiten der abhängig Beschäftigten. Die Kombination des interessentheoretischen Ansatzes (deutscher Herkunft) und des repräsentationstheoretischen Ansatzes (französi-scher Abstammung) erscheint nicht nur sinnvoll, weil damit sowohl ‚horizontale‘ als auch ‚vertikale‘ Prozesse betrieblichen Interessenhandelns betrachtet werden; in den jeweiligen Blickrichtungen der beiden Ansätze scheinen zugleich spezifische Besonderheiten der nationalen Industrial-Relations-Kulturen sowie der Diskussionstraditionen ihrer Erforschung auf. Ihre Kombination mag daher gerade für einen deutsch-französischen Vergleich ideal sein. Überdies ergänzen sich die spezifischen kritischen Potenziale: Ins Blickfeld gerät sowohl die Strukturlogik der kapitalistischen Produktionsweise als Einflussfaktor auf betriebliches Interessenhandeln als auch die Problematik demokratischer Repräsentationsverhältnisse und die Gefahr der Abkopplung formaler Vertretungsinstitutionen von der zu repräsentierenden ‚Basis‘.

3. Institutionenmodelle im Vergleich: Mitbestimmung versus Rapport de Force

Die Analyse von ‚Interessenhandeln jenseits der Norm‘ bedarf zunächst einer Verge-wisserung der Norm. Im Folgenden werden daher kurz die gesetzlichen Regelungen betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich dargestellt. Dieser Vergleich der (vermeintlichen) ‚Normalität‘ betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich ruft zudem ins Gedächtnis, dass wir es im Folgenden stets mit einem ‚Vergleich des Unvergleichbaren‘ (Maurice et al. 1982) zu tun haben.

Sowohl in Deutschland wie in Frankreich existiert ein duales System industrieller Beziehungen, d. h. ein Nebeneinander von betrieblichen und gewerkschaftlichen Organen der Interessenvertretung abhängig Beschäftigter. Diese Dualität ist allerdings sehr unterschiedlich konstruiert. In Deutschland ist der Betriebsrat der einzige und zentrale betriebliche Akteur der Belegschaftsrepräsentation. Er vereinigt alle Aufgaben in einem einzigen Gremium, die in Frankreich differenten Institutionen zukommen, und wird alle vier Jahre direkt von der Belegschaft gewählt. Die Wahl eines Betriebsrats ist in Deutschland ab einer Betriebsgröße von fünf Beschäftigten eine Option, keine Pflicht. Es handelt sich um ein Recht der Beschäftigten, das diese jedoch aktiv ergreifen und gegebenenfalls durchsetzen müssen, um in den Genuss von Mitbestimmungsrechten zu kommen. Formal ist der deutsche Betriebsrat sowohl vom Management als auch von der Gewerkschaft komplett unabhängig. Die Gewerkschaften besitzen keinerlei eigenständige, rechtlich garantierte Verankerung in den Betrieben. Neben Informations- und Mitwirkungsrechten besitzt der Betriebsrat auch ‚echte‘ Mitbestimmungs- und Vetorechte, insbesondere in personellen Angelegenheiten. Seine diesbezüglich recht weitreichenden Befugnisse unterscheiden ihn von fast allen ähnlichen Institutionen in anderen Ländern (vgl. Rogers/Streeck 1995). Aktive Be-

etriebsräte regeln eine Vielzahl innerbetrieblicher Angelegenheiten in der Form von Betriebsvereinbarungen mit dem Management. Die Aushandlung der ‚harten‘ quantitativen Parameter des Lohn-/Leistungsverhältnisses (Lohnhöhe, Dauer der Arbeitszeit) wird jedoch gewöhnlich von den Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen übernommen. Diese sind machtpolitisch dafür auch besser ausgestattet, da sie nach dem restriktiven deutschen Streikrecht das Streikmonopol besitzen. In zentralen Wirtschaftsbereichen dominierten die DGB-Gewerkschaften zudem als zentralisierte Einheitsgewerkschaften das Tarifgeschehen. Der Betriebsrat unterliegt hingegen der Friedenspflicht und dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung. Der Betrieb ist in Deutschland daher (zumindest traditionell) eine deutlich friedlichere Aushandlungsarena als die sektorale Ebene.

In Frankreich existiert ein wesentlich komplexeres Set unterschiedlicher betrieblicher Institutions Représentatives du Personnel (IRP) (vgl. Lecher 1994). Die drei wichtigsten sind:

- die Délégués du Personnel (DP), die in erster Linie für die Weiterleitung individueller Beschwerden an die Geschäftsleitung zuständig sind und Anhörungsrechte gegenüber der Geschäftsleitung besitzen.
- das Comité d'Entreprise (CE), das für die Verwendung des Sozialbudgets⁷ zuständig ist und sich häufig stark sozialen und kulturellen Aufgaben widmet. Ihm obliegt die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten. Obwohl seine Rolle seit den 80er Jahren wiederholt gesetzlich aufgewertet wurde, besitzt es (aus deutscher Sicht: „nur“) relativ umfassende Informations- und Konsultationsrechte, jedoch keine Mitbestimmungs- oder Vetorechte. Den formalen Vorsitz im CE hat zudem die Unternehmensleitung. DP und CE werden von der Belegschaft gewählt. Die als repräsentativ anerkannten Gewerkschaften besitzen im ersten Wahlgang jedoch ein exklusives Vorschlagsrecht für die KandidatInnen. Die Wahl von DP sowie eines CE (ab 10 bzw. 50 Beschäftigten) ist keine Option, sondern gesetzlich vorgeschriebene Pflicht. Nicht die Beschäftigten, sondern die Unternehmensleitung ist für die Organisation der Wahlen verantwortlich.
- die Délégués Syndicaux (DS), die das alleinige Recht besitzen, mit der Geschäftsleitung betriebliche Verträge zu verhandeln und abzuschließen. Sie sind die Verantwortlichen der betrieblichen Gewerkschaftssektionen, d. h. der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb. Die Vereinbarungen, die sie abschließen, sind für die gesamte Belegschaft verbindlich. Die DS sind Beschäftigte des Betriebs, werden in ihrer Funktion jedoch nicht von der Belegschaft gewählt, sondern von den Gewerkschaften ernannt. Angesichts des gewerkschaftlichen Pluralismus in Frankreich existieren häufig DS unterschiedlicher Gewerkschaften im selben Betrieb, was der Geschäftsleitung einerseits die Wahl lässt, mit wem sie Verträge abschließen will; andererseits konkurrieren die Gewerkschaften untereinander um Einfluss in der Belegschaft. Es kann also sowohl zu einer Unter-

⁷ In französischen Betrieben ist es üblich, dass das Management etwa 1% der Lohnsumme für soziale Angelegenheiten zur Verfügung stellt.

bietungs- als auch einer Überbietungskonkurrenz zwischen gewerkschaftlichen Organisationen kommen, was ein erhebliches Konfliktpotential mit sich bringt.⁸ Die französischen Institutions Représentatives du Personnel (IRP) sind insgesamt mit geringeren rechtlichen Machtressourcen ausgestattet als der deutsche Betriebsrat. Dafür existiert in Frankreich ein individuell verfasstes, starkes, in der Verfassung verankertes Streikrecht. Dieses entzieht sich zwar der exklusiven Kontrolle der Gewerkschaften sowie der betrieblichen Vertretungsgremien, faktisch spielen Streiks und Arbeitsniederlegungen jedoch eine zentrale Rolle für den Aufbau dessen, was französische Akteure einen „rapport de force“ (machtpolitisches Kräfteverhältnis zwischen Beschäftigten und Management) nennen. Eine Schlüsselrolle kommt dabei gewöhnlich den Gewerkschaftssektionen zu, die den Aufbau von Vertretungsmacht durch die Organisation kollektiven Handelns vorantreiben. Zugespitzt könnte man daher sagen: Ohne gewerkschaftliche Organisation und strategische Nutzung des Streikrechts sind die französischen IRP relativ machtlos bzw. auf eine Rolle als Informations- und Beratungsgremien festgelegt.

Bereits die differente machtpolitische Ausstattung der Institutionen legt unterschiedliche Vertretungskulturen nahe; in ihrer Gesamtheit sind diese Ausdruck einer langen, national spezifischen Geschichte der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegungen. Relativ starke Mitbestimmungsrechte, ein beschränktes Streikrecht, die Verrechtlichung der Betriebsratspraxis sowie das System zentralisierter Einheitsgewerkschaften beding(t)en und verstärk(t)en in Deutschland kooperative Formen des Interessenkompromisses zwischen Betriebsräten und Management. Ein starkes, individuell verfasstes Streikrecht bei gleichzeitigem Fehlen harter Mitbestimmungs- oder Vetorechte der IRP, gewerkschaftlichem Pluralismus, oft stark autoritären Formen der Betriebsführung sowie einer ausgeprägten gesellschaftlichen Protestkultur evozieren und stabilisieren dagegen in Frankreich eine Dialektik zwischen betrieblichen Kämpfen, sozialen Konflikten und Repression (vgl. Artus 2010). Diese idealtypische Gegenüberstellung trifft zumindest auf Teile der gewerkschaftlich (noch) gut organisierten industriellen Großbetriebe zu, deren Verhältnisse häufig als typische ‚nationale Modelle‘ verallgemeinert werden. Doch wie weit reicht ihre Prägekraft tatsächlich? Und wie stellt sich die Situation ‚jenseits der Norm‘ dar?

4. Ein empirischer Vergleich von ‚Interessenhandeln jenseits der Norm‘ in Deutschland und Frankreich

4.1 *Der institutionelle Deckungsgrad betrieblicher Belegschaftsrepräsentation*

Nach den Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hatte im Jahr 2007 in Deutschland nur jeder zehnte Betrieb mit mehr als fünf Beschäftigten einen Betriebsrat; weniger als die Hälfte (46% in Westdeutschland; 39% in Ostdeutschland) aller Beschäftigten in diesen Betrieben wurden von einem Betriebsrat vertreten. Betriebliche Mitbestimmung ist in Deutschland also ein

⁸ Bis vor kurzem waren fünf, später sechs Gewerkschaftsorganisationen staatlicherseits pauschal als repräsentativ anerkannt. Seit August 2008 gelten neue Repräsentationsregeln, welche die Vertragsfähigkeit der DS an ein Mindestmaß von Wählerstimmen bei den betriebsinternen Vertreterwahlen koppelt (vgl. Artus 2010 sowie Pernot 2010).

minoritäres Modell. Die Verbreitung von Betriebsräten ist stark abhängig von der Betriebsgröße, wie die folgende Tabelle 1 zeigt:

Tab. 1: Deutschland: Betriebsrat (BR) nach Betriebsgröße (2007)

Anteile in %	Betriebe mit 5 bis 50 Beschäftigten	Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten	Betriebe mit 101 bis 199 Beschäftigten	Betriebe mit 200 bis 500 Beschäftigten	Betriebe mit 501 Beschäftigten u. mehr	Alle Betriebe
Westdeutschland						
Betriebe mit BR	6	39	64	79	90	10
Beschäftigte mit BR	10	40	65	81	92	46
Ostdeutschland						
Betriebe mit BR	6	38	60	74	85	10
Beschäftigte mit BR	12	39	61	74	88	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, eig. Darstellung n. Ellguth/Kohaut (2008: 517)
 Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe (ohne Landwirtschaft) ab 5 Beschäftigte

Die französischen Daten der Enquête Réponse lassen sich nur bedingt mit den obigen deutschen Angaben vergleichen, da sich die Grundgesamtheit der französischen Erhebung auf Betriebe mit über 20 Beschäftigten bezieht. Zudem existieren keine Angaben des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads. Dennoch macht ein nach Betriebsgrößen aufgeschlüsselter Vergleich deutlich, dass der betriebliche Deckungsgrad der französischen Institutionen eindeutig höher liegt. Der enge Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und institutionellem Deckungsgrad gilt (wenngleich auf differenterm Niveau) für beide Länder, wie die folgende Tabelle 2 belegt.

Tab. 2: Frankreich: Institution Représentatives du Personnel nach Betriebsgröße und Institutioneller Typik (2004/2005)

Anteile in %	Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten	Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	Betriebe mit 100 bis 199 Beschäftigten	Betriebe mit 200 bis 499 Beschäftigten	Betriebe mit 500 Beschäftigten u. mehr	Gesamt
Betriebe mit DP oder DU	63	83	92	93	96	72
Betriebe mit CE oder DU	26	72	90	95	96	46
Betriebe mit mindestens einem DS	23	49	74	88	97	63
Betriebe mit mind. einer IRP (gewählt oder ernannt)	68	89	97	98	99	77

Quelle: Enquête Réponse 2004–2005, eig. Darstellung n. Jacod (2007)
 Basis: Privatwirtschaftliche Betriebe ab 20 Beschäftigte
 DU = Délégation Unique; Institution für Betriebe bis 200 Beschäftigte, die DP und CE integriert

Ein Vergleich der Tabellen 1 und 2 zeigt, dass auf jeweils unterschiedlichem Niveau sowohl in Deutschland wie in Frankreich ein eklatanter Unterschied in der Vertretungssituation von Klein- und Mittelbetrieben versus Großbetrieben existiert. Zugleich gilt: Je kleiner der Betrieb, desto deutlicher unterscheiden sich die deutschen und französischen Verhältnisse. In Deutschland sind Betriebsräte in Betrieben bis 100 Beschäftigte weithin absent, während in Frankreich einzelne Institutionen der Belegschaftsrepräsentation (insbesondere die DP, ab 50 Beschäftigten auch das CE) auch in kleineren Betrieben mehrheitlich verbreitet sind. Die wesentliche Ursache hierfür ist vermutlich die rechtlich wesentlich verbindlicher gestaltete Regelung. Falls das Management diese Wahlen ab einer bestimmten Belegschaftsstärke (DP: 20 Beschäftigte; CE: 50 Beschäftigte) nicht organisiert, kann es von den staatlichen Aufsichtsbehörden (Inspection du Travail) ermahnt und im Extremfall zu einer Geldbuße verurteilt werden.⁹ Der französische Klein- und Mittelbetrieb ist daher typischerweise nicht völlig institutionenfrei; es finden sich jedoch häufig lückenhafte Formen der Interessenrepräsentation, d. h. es existieren nur selten alle vom Gesetzgeber vorgesehenen IRP. Besonders häufig fehlen die *Délégués syndicaux*, deren Einrichtung nicht rechtlich zwingend, sondern ein Recht der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten ist. Das französische Institutionensystem ist somit in der Lage, auch jenseits des Kernbereichs gewerkschaftlich gut organisierter Großbetriebe für einen deutlich größeren Teil von Betrieben (als in Deutschland) ein gewisses Maß institutionell abgesicherter kollektiver Belegschaftsrepräsentation zu gewährleisten; die institutionellen Konstellationen deuten allerdings auf eine reduzierte Vertretungsintensität in diesen Bereichen hin. Während in Frankreich also auch in regulierungsschwachen Betrieben typischerweise ein Teil der gesetzlich vorgesehenen Institutionen existiert, legen in Deutschland die gesetzlichen Regelungen eine Art ‚digitale Alles-Oder-Nichts-Logik‘ betrieblicher Vertretung nahe (vgl. Artus 2008b).

Bezieht man in die quantitative Analyse des institutionellen Deckungsgrads weitere Variablen ein, wie etwa die Branche, die Konzernabhängigkeit sowie die räumliche Verortung der Betriebe, so zeigt sich, dass institutionelle Lücken betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich (auf unterschiedlichem Niveau) in sehr ähnlichen Wirtschaftssegmenten zu finden sind: Es handelt sich um kleinere und mittelgroße Betriebe insbesondere in der Bauwirtschaft, im Handel und in anderen Dienstleistungsbranchen. Diese sind häufig nicht konzerngebunden oder (v. a. im Handel- und Gaststättenbereich) Teil eines Filialnetzes, das als Franchisesystem funktioniert. Überproportional häufig handelt es sich zudem um jüngere Unternehmen sowie um Betriebe im ländlichen Raum (vgl. Ellguth 2006; Jacod 2007; Wolff 2007; Artus 2008a).

Welche praktische Bedeutung hat aber das partielle oder komplette Fehlen von Institutionen betrieblicher Belegschaftsvertretung für die Beschäftigten? Macht es für die Durchsetzung ihrer Interessen tatsächlich einen Unterschied, ob und welche kollektiven Repräsentationsformen im Betrieb existieren? *Do institutions matter?* Diese Frage lässt sich nur auf Basis einer qualitativ angelegten Analyse von Vertretungspraktiken

⁹ Legal ist allerdings die Situation in Betrieben, in denen das Management die Vertreterwahlen initiiert, sich jedoch keine KandidatInnen für die IRP finden.

tiken klären. Eine solche wurde in Betrieben mit ‚irregulären Vertretungssituationen‘ in Deutschland und Frankreich jeweils in zwei verschiedenen Wirtschaftssegmenten durchgeführt: in peripheren Mittelbetrieben sowie im Bereich prekärer, niedrig entlohnter Dienstleistungsarbeit.

4.2 Belegschaftsrepräsentation in peripheren Mittelbetrieben

Der zunächst etwas ungewöhnliche Begriff des ‚peripheren Mittelbetriebs‘ zielt auf Betriebe, die nicht in traditionellen Kernbereichen arbeitspolitischer Regulierung angesiedelt sind, also jenseits großbetrieblicher industrieller Facharbeit und gewerkschaftlicher Organisationsbastionen. Peripher ist ihre Lage insofern, als sie sich jenseits der unmittelbaren Geltung des herrschenden Normen- und Institutionensystems befinden, zugleich aber noch innerhalb seiner Einflussosphäre.¹⁰ Was sie von den Kernbereichen distanziert, ist ihre geringere Betriebsgröße, häufig auch ihre regionale Verortung jenseits städtischer Ballungszentren, zuweilen ihr noch junges betriebliches Alter oder die Zugehörigkeit zu neu entstehenden Branchen. Dies drückt sich in der Form lückenhafter oder fehlender Institutionen betrieblicher Interessenvertretung aus. Deren Gründung ist jedoch grundsätzlich eine realistische Perspektive, die als eine Art ‚Drohkulisse am Horizont‘ explizit oder implizit Einfluss hat auf die Situationsdeutungen und Handlungsstrategien der betrieblichen Akteure. Die Kategorie des peripheren Mittelbetriebs grenzt sich damit ab von dem häufig benutzten Sammelbegriff der Klein- und Mittelbetriebe (KMU), die ein zu weites und heterogenes Feld sind, um hier einheitliche arbeitspolitische Konstellationen zu vermuten (vgl. Dufour et al. 2006). Da der Begriff des peripheren Mittelbetriebs somit quer zu gängigen statistischen Kategorien liegt, lässt sich das quantitative Ausmaß dieses Wirtschaftssegments nur schwer bestimmen. Sicher ist jedoch, dass dieser Betriebstypus in Frankreich tendenziell häufiger vorkommen dürfte als in Deutschland, da die französische Wirtschaft traditionell kleinbetrieblicher strukturiert und stärker auf dem Land ansässig ist.

Für die Analyse der arbeitspolitischen Regulierung in peripheren Mittelbetrieben wurden in Deutschland und Frankreich qualitative, in der Regel mehrstündige Leitfadeninterviews in insgesamt 13 Betrieben (acht in Deutschland, fünf in Frankreich) ohne Betriebsrat bzw. ohne gewerkschaftliche Anbindung der IRP durchgeführt. Sie hatten in der Regel zwischen 50 und 200 Beschäftigte und gehörten zu unterschiedlichen Branchen, wie z. B. der Schuh-, Elektro-, Bekleidungs-, Möbel-, Druckindustrie, dem Maschinenbau oder der Abfallwirtschaft.¹¹ Dabei wurde deutlich, dass die Sozialverfassung peripherer Mittelbetriebe sehr unterschiedliche Färbungen besitzen kann (vgl. ebenso Kottthoff/Reindl 1990; Dufour et al. 2006). Neben Konstellationen der Patronage oder des Paternalismus kommen auch versachlichtere Herrschaftsformen vor. Typisch ist jedoch eine Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen, die von

¹⁰ Komplette jenseits der Peripherie bewegen sich dagegen typischerweise etwa Kleinstbetriebe, Betriebe in neuen Branchen mit hoch qualifizierter Dienstleistungsarbeit (Werbung, Webdesign u. Ä.), staatlich organisierte Beschäftigungsverhältnisse des zweiten Arbeitsmarktes oder auch illegale Arbeitsverhältnisse.

¹¹ Eine ausführliche Darstellung des Untersuchungssamples sowie des methodischen Vorgehens findet sich bei Artus (2008a: 202ff.).

einer Reziprozität wechselseitiger *Anerkennung versus Loyalität* gekennzeichnet ist. Der strukturierende Interaktionsmodus ist geprägt davon, dass keine systematische Verhandlung differenter Interessen von Kapital und Arbeit als kollektive Interessen stattfindet. Stattdessen ist die Vorstellung gemeinsamer Interessen von Betriebsleitung und Beschäftigten, d. h. die Idee einer Betriebsgemeinschaft, in Deutschland wie in Frankreich relativ präsent. Dabei werden die Beschäftigteninteressen als individuelle Interessen vom Management durchaus als relevant anerkannt und als solche auch berücksichtigt. Management und Beschäftigte sind in den betrieblichen Aushandlungsprozessen zwar bei Weitem nicht gleichrangige Partner auf Augenhöhe, dennoch existiert eine Logik des Tausches und der wechselseitigen Anerkennung, die im kollektiven Konsens als (einigermaßen) „fair“ bewertet wird. Dabei wird von den Beschäftigten die Unterwerfung unter die von der Geschäftsleitung definierten betrieblichen Sachzwänge als unvermeidlich hingenommen. Die Fairness der Austauschbeziehungen wird daran festgemacht, dass innerhalb des Spielraums, der dann noch verbleibt, die Interessen der Belegschaft zumindest als ein Faktor unter anderen in Betracht gezogen werden. Ihre produktiven Leistungen werden wahrgenommen und honoriert – sei es materiell oder immateriell. Obwohl die Löhne oft niedriger liegen als in anderen Betrieben derselben Branche und die Lohnfestsetzung dem Alleinentscheidungsrecht der Geschäftsleitung unterliegt, führt dies nicht zu akuten Interessenkonflikten. Dem Lohnverzicht stehen in der Perspektive der Beschäftigten gewisse Gegenleistungen gegenüber, z. B. Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitflexibilität sowie ein soziales Betriebsklima. Das Sozialarrangement bewegt sich somit in einem Spannungsverhältnis zwischen wechselseitiger Anerkennung und legitimer Alleinherrschaft der Geschäftsleitung.

Obwohl in peripheren Mittelbetrieben keine oder nicht alle gesetzlich vorgesehenen Institutionen betrieblicher Interessenvertretung existieren, bedeutet dies nicht, dass keine Verhandlungs- und Repräsentationsprozesse stattfinden. Periphere Mittelbetriebe sind weniger durch eine Schwäche von Aushandlungsbeziehungen im Sinne sozialer Interaktionen charakterisiert, sondern von einer Schwäche kollektiver Verhandlungen auf formalisierter Ebene. Dass der betriebliche Alltag vergleichsweise konfliktarm ist, liegt daran, dass ein dichtes Netz individueller Kontakte und Interessenaushandlungen auf informeller Ebene existiert. Durch intensive betriebliche Kommunikationsprozesse ist die Geschäftsleitung oft gut über potentielle Konfliktherde informiert und auch bemüht, diese systematisch zu entschärfen. Wichtige Instanzen der Interessenverhandlung sind zudem sowohl in Deutschland wie in Frankreich informelle SprecherInnen oder Vertrauenspersonen, die ohne formal legitimierten Status im Betriebsalltag eine intermediäre Rolle übernehmen (vgl. hierzu Dufour/Hege 2002; Dufour et al. 2006). Während in Deutschland diese SprecherInnen typischerweise dauerhaft informell bleiben oder allenfalls einen semiinstitutionalisierten Status erhalten (z. B. in der Form einer ‚offiziellen Ernennung‘ zu SprecherInnen oder Vertrauenspersonen durch das Management), tendiert das französische Institutionensystem stärker dazu, diese informellen Repräsentationsbeziehungen zu formalisieren. Da die gesetzlichen Vorgaben verbindlicher gestaltet sind und diese vom Management umgesetzt werden müssen, ist die Wahl von Repräsentationsinstitutionen

deutlich weniger politisiert als in Deutschland. Sie haben eher den Charakter einer bürokratischen Notwendigkeit.

In der Praxis übernehmen die formal gewählten französischen *Élus* in gewerkschaftlich nicht organisierten Betrieben häufig ähnliche Funktionen wie informelle oder semiinstitutionalisierte SprecherInnen in deutschen Betrieben ohne Betriebsrat. Angesichts fehlender Mitbestimmungsrechte und der oft nur beschränkten Nutzung existierender Einflussrechte übernehmen die *Élus* die Rolle von Informations- und Kommunikationsorganen sowie von Sozialinstanzen, die (insbesondere durch die Verwendung des Sozialbudgets) für „das sympathische kleine bisschen Mehr“ (Interviewzitat) im Unternehmen sorgen. Für die Normierung der Arbeitsbedingungen haben sie nur geringe Bedeutung. Durchsetzungsfähige Institutionen kollektiver Interessenvertretung sind sie nicht. Somit passen sich die französischen *Élus* vergleichsweise bruchloser in die Unternehmenskultur kleinerer Betriebe ein als der deutsche Betriebsrat. Ihr recht unproblematischer höherer Verbreitungsgrad ist aber auch die Kehrseite ihrer häufig geringen betrieblichen Relevanz.

Erst die Ernennung von *Délégués du Personnel* und damit die gewerkschaftliche Anbindung der IRP hat in Frankreich typischerweise einen ähnlichen Symbolcharakter wie die Wahl eines Betriebsrats in Deutschland: Beides bedeutet einen Bruch mit der angestammten Betriebskultur legitimer Herrschaft des Managements (vgl. hierzu auch Kotthoff 1981, 1994; Rudolph/Wassermann 2006). Hintergrund sind häufig betriebliche Konflikte, in deren Verlauf die Fairness des ungleichen Tausches in Frage gestellt wird. Im Zuge der Delegitimierung der Herrschaftsverhältnisse wird die Suche nach Machtmitteln zum Thema. So kann in Deutschland das gesetzliche Recht auf Mitbestimmung, in Frankreich die Möglichkeit gewerkschaftlicher Organisation plötzlich aktuell werden. Die neue institutionelle Situation (Existenz eines Betriebsrats; gewerkschaftliche Organisation) impliziert gewöhnlich eine Art ‚lock-in‘-Effekt für die Betriebskultur, d. h. es handelt sich um eine Entwicklung ‚sans retour‘. Die Prozesse betrieblicher Interessenvertretung werden auf eine neue Grundlage gestellt. Die VertreterInnen erhalten wichtige Schutzrechte (v. a. Kündigungsschutz) sowie neue Machtressourcen, Drohpotentiale und Handlungsspielräume für eine stärker professionalisierte und formalisierte Politik kollektiver Interessenvertretung. Eine Rückkehr zu den alten Verhältnissen eindeutiger Geschäftsleitungsdominanz und informeller individualisierter Kompromissbildung ist unter diesen Bedingungen schwierig. Selbstverständlich ist jedoch die schiere Existenz eines Betriebsrats bzw. einer gewerkschaftlichen Anbindung der IRP keine Garantie für eine durchsetzungsfähige und effiziente kollektive Vertretungspraxis.¹² Es handelt sich eher um eine Art ‚conditio sine qua non‘, eine notwendige, jedoch keineswegs hinreichende Bedingungskonstellation. Die Spezifik der konkret gültigen und angewandten institutionellen Regeln grenzt einen Handlungsraum ab, innerhalb dessen bestimmte Handlungs-

¹² In der einschlägigen Literatur finden sich viele Beispiele für ineffiziente und defizitäre Formen von Betriebsratspolitik, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben (vgl. Kotthoff 1981; Kotthoff/Reindl 1990; Bosch et al. 1999). Gleiches gilt für die Praxis gewerkschaftlich organisierter VertreterInnen in französischen Betrieben (vgl. Hege/Dufour 2009).

logiken wahrscheinlicher, andere unwahrscheinlicher sind. Dennoch existiert eine Vielzahl von möglichen Situationsdeutungen und Praxisvarianten.

Insgesamt lässt sich somit die These vertreten, dass die flächendeckendere Existenz von *Élus* in französischen peripheren Mittelbetrieben in der Praxis nur einen geringen Unterschied zu den deutschen Verhältnissen macht, da sie oft mit einer geringen Vertretungseffizienz einhergeht. Die weitere Verbreitung von DP, CE und DU lässt sich nicht nur mit der höheren rechtlichen Verbindlichkeit erklären, sondern auch dadurch, dass ihre Existenz die bestehenden Herrschaftsverhältnisse häufig unangetastet lässt. In Deutschland stellt die Wahl eines Betriebsrats vergleichsweise höhere Anforderungen an den Konfliktwillen und die Durchsetzungsfähigkeit der Beschäftigten. Im Kontext einer legitimen Alleinherrschaft der Betriebsleitung sind Betriebsratswahlen nicht einfach zu initiieren, weshalb in der Praxis vielen Beschäftigten das Recht auf Mitbestimmung vorenthalten bleibt. Die Notwendigkeit einer gewissen kollektiven Unterstützung für den entstehenden Betriebsrat bildet jedoch zugleich eine Sicherung gegen das Entstehen einer rein formalen Repräsentationsinstanz ohne reale Basisverankerung und Vertretungsmacht. Während das deutsche Institutionensystem also vergleichsweise hohe Anforderungen stellt, damit es zu einem Wechsel von informeller zu formalisierter Interessenvertretung kommt, setzt das französische Institutionensystem systematische Anreize zur Formalisierung existierender informeller Repräsentationsverhältnisse. Der differente Deckungsgrad von Institutionen betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich indiziert somit nicht notwendig eine qualitative Differenz der Verhältnisse, sondern möglicherweise nur einen gesetzlich vorgeschriebenen höheren Formalisierungsgrad betrieblicher Kommunikation zwischen Management und Belegschaft. Mit anderen Worten: *Not all institutions do always matter.*

4.3 Belegschaftsrepräsentation im prekären Dienstleistungsbereich

Als zweites Wirtschaftssegment ‚jenseits der Norm‘ wurde der Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit empirisch untersucht. Der im Folgenden wiederholt verwendete Begriff der Prekarität bezieht sich auf eine Zwischen- und Übergangszone zwischen Inklusion und Exklusion, zwischen Integration und Abkopplung (Castel 2000). Er zielt auf Arbeitsverhältnisse, in denen die Absicherung gegen die Risiken von Lohnarbeit deutlich reduziert ist. Prekär Beschäftigte sind zwar wenigstens partiell in das System von Lohnarbeit integriert, nehmen dafür jedoch Abstriche an den (ehemals) ‚normalen‘ Standards von Erwerbsarbeit in Kauf. Prekäre Formen von Lohnarbeit haben in den letzten zwei Jahrzehnten insbesondere im Dienstleistungsbereich massiv zugenommen. Grund dafür sind zum einen wirtschaftliche Umstrukturierungen, etwa das Outsourcing von Unternehmensdienstleistungen, die Vermarktlichung ehemals privat erbrachter Dienstleistungen sowie die Privatisierung und Kommerzialisierung staatlicher Leistungen. Zum anderen ist dies auch das Resultat einer gezielten staatlichen sowie europäischen Transformationspolitik, v. a. der Deregulierung des Arbeitsmarktes im Kontext anhaltender struktureller Massenarbeitslosigkeit sowie neoliberaler Wirtschaftskonzepte. Angesichts der veränderten europäischen Wettbewerbsregelungen im Zuge der Dienstleistungsfreiheit, des Abbaus der staatlichen Sicherungssysteme gegen die Risiken von Lohnarbeit und der Einführung neuer

‚Workfare‘-Sanktionssysteme (in Deutschland unter dem Stichwort Hartz-Reformen; in Frankreich z. B. als *Revenue Minimum d'Activité*) sieht sich ein wachsender Teil der abhängig Beschäftigten gezwungen, seine Arbeitskraft zu immer prekäreren Konditionen zu verkaufen.

Die genaue empirische Abgrenzung dessen, was als prekäre Lohnarbeit bezeichnet werden kann, ist in der Literatur umstritten.¹³ Will man sich ihrer quantitativen Ausdehnung sowie Entwicklung jedoch annähern, so gelingt dies am ehesten über die Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse (= Teilzeit und/oder Befristung und/oder Leiharbeit und/oder geringfügige Beschäftigung). Atypische Arbeitsverhältnisse sind längst nicht immer prekär, etwa im Sinne eines nicht existenzsichernden Einkommens und reduzierter Beschäftigungssicherheit. Einschlägige Analysen kommen jedoch übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse einem erhöhten Prekaritätsrisiko unterliegen (vgl. Brehmer/Seifert 2008; destatis 2009). Im Jahr 2006 erhielt beispielsweise fast jeder zweite atypisch Beschäftigte einen Bruttostundenlohn unter der Niedriglohngrenze von zwei Dritteln des Medianlohns (zum Vergleich: unter den Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis waren es nur 11%; vgl. destatis 2009).

Statistisch eindeutig belegbar ist die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, und auch die Ausweitung prekärer Lohnarbeit ist wohl kaum zu bestreiten: Während nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 1998 noch fast drei Viertel der Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis standen, wuchs der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf aktuell etwa ein Drittel (vgl. Brehmer/Seifert 2008; destatis 2009). Auch in Frankreich hat der Anteil befristeter Beschäftigung sowie von Leiharbeit seit 2003 kontinuierlich zugenommen, bevor er im Zuge der jüngsten Wirtschaftskrise (zugunsten von Entlassungen) radikal abnahm (vgl. INSEE 2009: 44). Seit Anfang der 80er Jahre hat sich die Zahl der Praktikums- und staatlich unterstützten Beschäftigungsverhältnisse (*contrats aidés*) verdreifacht, die der befristeten Verträge vervierfacht und die der Leiharbeitsverhältnisse verfünffacht (vgl. IRES 2009: 40f.). Auch der Anteil der NiedriglohnbezieherInnen ist seit Mitte der 90er Jahre deutlich gewachsen. In Deutschland verdienten im Jahr 1995 noch 15% aller Erwerbstätigen weniger als zwei Drittel des medianen Durchschnittslohns; im Jahr 2006 waren es bereits 22,2% (Bosch et al. 2008). Damit liegt der Anteil in Deutschland mittlerweile deutlich über dem französischen Niveau (11,1% im Jahr 2005; ebd.: 423), wo der staatliche Mindestlohn *SMIC* eine gewisse ‚Auffangwirkung‘ hat. In Deutschland hat auch die Zahl der so genannten ‚Aufstocker‘ zugenommen, die trotz Beschäftigung auf zusätzlichen *ALGII*-Bezug angewiesen sind. Anfang 2007 handelte es sich bei diesen ‚Working Poor‘ bereits um 1,28 Millionen Menschen, darunter rund 480.000 Personen in Vollzeitarbeit (Klammer 2008: 119f.). Dieser eher moderate, wenngleich kontinuierliche Anstieg prekärer Lohnarbeit spiegelt jedoch nur unvollständig die teilweise dramatischen Umbrüche in einigen Teilarbeitsmärkten wider, wie sie im

¹³ Strittig ist insbesondere, ob Prekarität ausschließlich an strukturellen Merkmalen festzumachen ist, oder ob auch eine subjektive Komponente der Statusunsicherheit und des beschränkten individuellen Planungshorizonts zu berücksichtigen ist (vgl. Brinkmann et al. 2006).

Rahmen von Branchenstudien deutlich werden, etwa im Ernährungsgewerbe, dem Einzelhandel, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Gesundheitswesen oder Call Centern (vgl. Bosch/Weinkopf 2007). Die Aufzählung dieser ‚Domänen‘ von atypischer Beschäftigung und Niedriglohnarbeit weist bereits darauf hin, dass es sich hier v. a. um Dienstleistungsarbeit handelt, die häufig von Frauen ausgeübt wird. Während Frauen mehrheitlich (57%) atypisch beschäftigt sind, arbeiten nur knapp 17% der männlichen Erwerbstätigen in atypischen Beschäftigungsformen (vgl. Brehmer/Seifert: 509). Obwohl Frauen weniger als die Hälfte aller Erwerbstätigen stellen, machen sie 68% der NiedriglohnbezieherInnen aus. Auch AusländerInnen sind mit 12,1% aller niedrig Entlohnten überproportional vertreten (vgl. Bosch et al. 2008: 425). Prekäre Dienstleistungsarbeit ist damit kein wirtschaftliches und gesellschaftliches Randphänomen, sondern hier bündeln sich in paradigmatischer Weise die neuen Widersprüche von Lohnarbeit. Im Reinigungsbereich, im Transportsektor, im Nahrungs- und Gaststättenbereich, der Hotellerie, im Einzelhandel, in Call Centern, im Bereich sozialer Dienste etc. kommt es „zur Durchsetzung der entsozialisierten Lohnarbeit als Normalarbeitsverhältnis des neuen Proletariats in den städtischen Dienstleistungssektoren“ (Wacquant 2009: 27). Das Fehlen durchsetzungsfähiger kollektiver Formen der Interessenvertretung ist eine wichtige Facette dieser neuen, entsozialisierten Form von Lohnarbeit.

Es gibt zwei strukturelle Ursachen dafür, dass eine kollektive Organisierung der Beschäftigten in den genannten Dienstleistungsbranchen sehr schwierig ist. *Erstens* existiert typischerweise eine starke Fragmentierung der Beschäftigten, sowohl in räumlicher wie zeitlicher Hinsicht. Anders als in industriellen Großbetrieben, in denen die Beschäftigten räumlich konzentriert, gleichzeitig, zeitlich lang andauernd sowie langfristig zusammenarbeiten, erfolgt prekäre Dienstleistungsarbeit typischerweise räumlich zersplittert, diskontinuierlich, kurzzeitig sowie in häufig wechselnder personeller Zusammensetzung oder sogar vereinzelt. Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und hochflexible Arbeitszeitmodelle erschweren die Herausbildung kollektiver Beziehungen. Der personelle Wechsel in der Belegschaft ist extrem hoch. Dies ist teils auf die rigiden Beschäftigungsbedingungen zurückzuführen, teils auch darauf, dass die (überproportional jungen) Beschäftigten ihr Arbeitsverhältnis lediglich instrumentell als zeitlich befristeten Job sehen. *Zweitens* ist das Machtungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit in diesen Wirtschaftsbereichen besonders ausgeprägt: International tätige, mächtige Unternehmenskonzerne mit erheblicher Arbeitsmarktmacht sowie gut ausgestatteten juristische Fachabteilungen stehen hier Beschäftigten gegenüber, die häufig nur über geringe ökonomische, kulturelle und soziale Kapitalressourcen verfügen, sowie in Zeiten struktureller Massenarbeitslosigkeit kaum über Beschäftigungsalternativen.¹⁴

¹⁴ Dies bedeutet nicht, dass die prekär Beschäftigten immer nur geringe formale Qualifikationen hätten. Studien für Deutschland belegen, dass fast zwei Drittel der Niedriglohn-EmpfängerInnen eine qualifizierte Berufsausbildung oder höhere Qualifikationen besitzen (Schäfer 2006). Typische Handicaps sind vielmehr mangelnde räumliche und zeitliche Flexibilität (etwa aufgrund von Familienarbeit oder beschränkter Arbeitserlaubnis), eine mangelhafte Beherrschung der einheimischen Sprache, diskontinuierliche Erwerbsbiogra-

Angesichts dieser machtpolitisch ungünstigen strukturellen Voraussetzungen ist es nicht allzu erstaunlich, dass im Bereich niedrig entlohnter Dienstleistungsarbeit prekäre Arbeitssituationen häufig mit prekären Formen der Interessenvertretung gekoppelt sind. In einer deutschen Untersuchung über Betriebe ohne Betriebsrat fanden sich in diesem Segment daher mit Abstand die repressivsten Formen einer Managementpolitik der Betriebsratsverhinderung (vgl. Artus 2008c, 2008d; Lücking 2009). Die wesentliche empirische Basis der folgenden Darstellung bilden insgesamt 34 Interviews in drei weltweit tätigen Dienstleistungskonzernen, die sowohl Niederlassungen in Deutschland als auch in Frankreich haben. Es handelt sich um je ein Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels, des Transportsektors sowie der Systemgastronomie. Als Ergänzung gingen zudem die Erkenntnisse aus zehn weiteren Unternehmen (sieben in Deutschland, drei in Frankreich) in die Untersuchung ein (u. a. Reinigungswirtschaft, soziale Dienste, Buch- und Bekleidungseinzelhandel).

Der strukturierende Interaktionsmodus zwischen Management und Beschäftigten im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit lässt sich typischerweise als ein Verhältnis von „la pression“ (Druck) versus „la peur“ (Angst) bezeichnen. Beide Begriffe wurden von den interviewten Beschäftigten immer wieder selbst benutzt, um ihre Arbeitssituation zu beschreiben. Das Personal wird rekrutiert nach dem Motto: „Willig und billig“ (Interviewzitat eines Personalverantwortlichen). Die Beschäftigten werden häufig eher als zu disziplinierende Arbeitskraftressource gesehen und behandelt, denn als produktive oder gar kreative Leistungsträger. Gefordert wird Gehorsams- und Leistungsbereitschaft beim strikten Ausführen vorgegebener Arbeitsanweisungen. Die Arbeitsverhältnisse sind systematisch prekär gestaltet und der Aufbau einer Stammbeslegschaft wird limitiert, um bei Bedarf den Austausch von nicht (mehr) leistungsfähigen oder –willigen Beschäftigten zu erleichtern. Es existieren vergleichsweise rigide direkte Kontrollpraktiken. Misstrauens- und Missachtungsbeziehungen stabilisieren sich wechselseitig. Das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten lässt sich daher weniger als wechselseitige Austauschbeziehung beschreiben, in deren Verlauf und Dauer sich allmählich ein institutionalisiertes Set an Routinen und Umgangspraktiken herausbildet; es handelt sich eher um ein einseitig vorgegebenes Regelset, mit dem die Beschäftigten in totalitärer Weise konfrontiert werden. Sie haben die Wahl zwischen Gehorsam oder Exit. Die hohe Fluktuationsrate (von 100% und mehr) geht denn auch in erster Linie auf Exit-Optionen der Beschäftigten zurück. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine typische Form der Konfliktbewältigung.¹⁵

Angesichts der Schwäche, Fluktuation, Heterogenität sowie Fragmentierung der Beschäftigten sind kollektiv angelegte Versuche der Organisierung in diesen Bereichen

phien, körperliche Einschränkungen des Arbeitsvermögens, sowie die Betroffenheit von rassistischer und sexistischer Diskriminierung.

¹⁵ Im Rahmen einer ausführlicheren Darstellung der Interaktionsmodi im prekären Dienstleistungsbereich lassen sich zwei typische Varianten von Sozialbeziehungen unterscheiden: Während etwa das untersuchte Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels prototypisch war für rein repressive Managementstrategien, verknüpften andere Betriebe repressive Strategien mit dezidierten symbolischen Anerkennungs- und Vergemeinschaftungspolitiken (vgl. Artus 2008a, 2008c),

ohnehin selten. Im unwahrscheinlichen Fall, dass es dennoch dazu kommt, sind sie systematischen Repressionsstrategien des Managements ausgesetzt. Diese aggressiven ‚Anti-Union-Politiken‘ (durchaus im US-amerikanischen Sinn) bestehen z. B. in der Entlassung oder Abfindung von AktivistInnen, in einer massiven innerbetrieblichen Propaganda gegen die Wahl eines Betriebsrats bzw. in Frankreich gegen die Wahl gewerkschaftlicher VertreterInnen, in der Nutzung vielfacher juristischer Mittel gegen besonders unbequeme Beschäftigte (z. B. strafrechtliche Vorwürfe, besonders häufig des Diebstahls) oder in der kollektiven Abstrafung unbotmäßiger Filialen oder Standorte, indem diese etwa von unternehmensweiten Lohnerhöhungen ausgenommen und im Extremfall geschlossen bzw. bewusst in den Konkurs geführt werden. Obwohl die Personalleiter in den Interviews im Regelfall ihre Gesetzestreue betonten, bewerteten sie Betriebsräte sowie die Institutions Représentatives du Personnel doch offen als „insgesamt nachteilig“ (Interviewzitat) sowie überflüssig. Falls sich solche Institutionen trotzdem im Unternehmen etablieren können bzw. gesetzlich erforderlich sind, bemüht man sich nachdrücklich darum, diese mit MitarbeiterInnen zu besetzen, deren Loyalität gegenüber der Geschäftsleitung außer Frage steht. Solche Beschäftigte werden gezielt angesprochen und kontinuierlich ‚eingebunden‘; ihr Engagement wird häufig durch Aufstiegsprozesse belohnt; in der Belegschaft wird für die Wahl dieser Beschäftigten geworben; unliebsame KandidatInnen werden parallel entweder gezielt über Vergünstigungen integriert oder rigoros bekämpft. Die managerialen Strategien sowohl der Wahlbeeinflussung als auch der Beeinflussung bestehender Vertretergremien sind massiv, systematisch und dauerhaft. Sie haben in der Regel Erfolg.

Es erstaunt insofern nicht allzu sehr, dass in Deutschland die untersuchten Konzerne prekärer Dienstleistungsarbeit ganz oder teilweise mitbestimmungsfreie Zonen waren. Die wenigen existierenden Vertretungsgremien waren auch nach Einschätzung der zuständigen Gewerkschaft häufig stark vom Management beeinflusst (vgl. Artus 2008d). Es erstaunt allerdings, dass in Frankreich dagegen gewöhnlich das komplette Set der gesetzlich vorgeschriebenen Institutionen existierte. In allen drei der oben erwähnten Intensivfallstudien existierte zudem eine echte gewerkschaftliche Verankerung in den Betrieben sowie ein gewisser ‚rapport de force‘, d. h. (zumindest ansatzweise) eine reale gewerkschaftliche Gegenmacht. Dieser Befund sollte freilich nicht überinterpretiert werden, etwa in dem Sinne, dass die französischen Gewerkschaften es geschafft hätten, den prekären Dienstleistungsbereich in befriedigender Weise zu organisieren. Vielmehr sind die Verhältnisse auch in den französischen Untersuchungsbetrieben deutlich defizitär: In vielen Filialen oder Standorten gibt es keine Delegierten vor Ort, sondern lediglich formal zuständige Verantwortliche. Diese fungieren zwar theoretisch als Ansprechpartner für die Beschäftigten einer Filiale, faktisch sind sie jedoch nur selten vor Ort. Im Extremfall gibt es keinerlei Kontakt zwischen den Repräsentierten und „ihren“ Repräsentanten. Ein deutliches Indiz für die oft fragilen Repräsentationsbeziehungen ist die teilweise ausgesprochen geringe Wahlbeteiligung. Die ‚Élus‘ (Gewählten) begründen dies typischerweise mit „der Angst, dass, wenn ich einmal meinen Namen auf den Wahlzettel schreibe..., weil die Hierarchie, sie schaffen eben ein Verhältnis von Angst gegenüber den Leuten“ (Interviewzitat; Übers.d.Verf.). Bei näherer Betrachtung tut also das vom Unternehmen geschürte

Klima der Angst auch in Frankreich durchaus seine Wirkung. Während es in Deutschland weithin die Implementation von Interessenvertretungsstrukturen verhindert, verhindert es in Frankreich deren effektives Funktionieren. In beiden Fällen ist der Aufbau von Vertrauensbeziehungen zwischen den Beschäftigten und deren (potentiellen) Repräsentationsinstanzen die schwierige Arbeit, die zu leisten ist, um entweder überhaupt Vertretungsstrukturen zu installieren oder aber die formal installierten Strukturen mit Leben zu füllen.

Trotz Angstkultur und Brüchigkeit der Repräsentationsbeziehungen existierte jedoch in allen drei intensiv untersuchten Dienstleistungskonzernen in Frankreich (im Gegensatz zu den deutschen Filialen) auch real eine wirkungsmächtigere Interessenvertretungspraxis, d. h. wenigstens in Teilbereichen des Gesamtunternehmens war ein Verhältnis des ‚rapport de force‘ zwischen Gewerkschaften und Management etabliert. Damit ist ein Beziehungsmuster gemeint, in dem allen Beteiligten klar ist, dass man mit den Beschäftigten ‚nicht alles machen kann, was man will‘, dass es Grenzen im wechselseitigen Umgang gibt, bei deren Überschreiten die (zweifellos wesentlich mächtigere) Geschäftsleitung mit Sanktionen zu rechnen hat, die ihr ebenfalls (zumindest ein klein wenig) ‚weh tun‘ können. Der ‚rapport de force‘ in den französischen Niederlassungen leitete sich direkt aus der Fähigkeit ab, ‚debrayages‘ (Arbeitsunterbrechungen) und ‚grèves‘ (Streiks) zu organisieren. Diese Fähigkeit basierte in einem Fall auf einer langjährigen gewerkschaftlichen Tradition; in den beiden anderen Fällen auf zugespitzten Gründungskonflikten, in deren Verlauf sich entweder punktuelle oder sogar einigermaßen flächendeckende sowie untereinander vernetzte Gewerkschaftsstrukturen etablieren konnten (vgl. Artus 2008a, 2008c).

Insgesamt besitzt also sowohl das deutsche wie das französische Institutionenmodell betrieblicher Interessenvertretung nur eine eingeschränkte Funktionsfähigkeit im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit. Allerdings scheint die Situation in den französischen Betrieben aus Sicht der Beschäftigten etwas weniger desolat als in Deutschland. Wie lässt sich dies erklären? Offenbar sind sowohl institutionelle wie kulturelle Faktoren von Bedeutung, die in einem komplexen Wechselverhältnis stehen: Das französische Institutionenmodell hat einige systematische Vorteile im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit. Hier ist zunächst der stärkere staatliche Zwang zur Einrichtung betrieblicher Repräsentationsinstitutionen zu nennen. Dieser garantiert keineswegs flächendeckende, managementunabhängige, durchsetzungsfähige Vertretungsstrukturen. Er garantiert jedoch ein gesichertes institutionelles Angebot, das nicht erst erkämpft werden muss, und das mit gewissen materiellen Ressourcen sowie beschränkten Schutzrechten versehen ist. Somit ist auf jeden Fall eine Art ‚organisatorische Hülse‘ gegeben, die je nach Kräfteverhältnis und Mobilisierungsfähigkeit vor Ort mit Leben erfüllt werden kann, d. h. deren sich die Akteure im genauen Sinn des Wortes ‚bemächtigen‘ können. Angesichts der stark individualisierten Arbeitssituationen sowie repressiven Verhältnisse in den einschlägigen Branchen sollte die Bedeutung eines solchen Angebotes nicht unterschätzt werden. Den Verhältnissen in Dienstleistungskonzernen mit oft stark filialisierten Betriebsstrukturen adäquat ist ferner auch die französische Gesetzgebung, welche die Struktur der IRP am Gesamtunternehmen ausrichtet, während in Deutschland Betriebsräte einzeln pro Standort gewählt werden, sofern die Geschäftsleitung nicht der Bildung von Regionalbetriebsräten zustimmt.

Die Situation, dass in jeder kleinen Betriebseinheit einzeln eine Vertretungsinstitution durchgesetzt werden muss und isoliert von der Geschäftsleitung bekämpft werden kann, wird somit in Frankreich per Gesetz vermieden. Und schließlich stützt das liberale französische Streikrecht die betrieblichen Repräsentationsgremien mit gewissen Machtmitteln aus, auch ohne dass eine gefestigte kollektive Organisation bestünde und eine Mehrheit der Beschäftigten offen ihre Solidarität zeigen muss. Während in Deutschland die Gewerkschaft im Fall des Fehlens eines Betriebsrats keinerlei Zugangsmöglichkeiten zur betrieblichen Basis besitzt, macht in Frankreich die direktere Verankerung der Gewerkschaften in den Betrieben sowie das starke Streikrecht die betriebliche Arena zu einem instabileren ‚contested terrain‘, in dem Konflikte wesentlich leichter und schneller ‚aufflammen‘ können. Dies gilt insbesondere angesichts der insgesamt dezentraler angelegten und konfliktorientierteren französischen Gewerkschaftskultur, der breiteren gesellschaftlichen Akzeptanz von Streik als Mittel zur Interessendurchsetzung und der stärkeren Politisierung des Themas Prekarität im Allgemeinen. Sowohl die institutionellen Regeln als auch die historisch entwickelten Kulturen gewerkschaftlicher sowie gesellschaftlicher Politik scheinen also insgesamt passfähiger für Verhältnisse, die von fragmentierten Unternehmensstrukturen, einer Misstrauens- und Missachtungskultur, repressiven Managementstrategien und einem massiven Machtungleichgewicht zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung gekennzeichnet sind. Dieses Entsprechungsverhältnis von gewerkschaftlicher Vertretungskultur und adäquaten Politikmustern im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit lässt sich übrigens mit dem Verweis auf die französische Gewerkschaftsgeschichte durchaus erklären. Das französische Institutionenmodell hat sich nämlich historisch unter Bedingungen herausgebildet, die denen des prekären Dienstleistungsbereichs ähneln: Kulturell heterogene, auf viele Kleinbetriebe verteilte Beschäftigte mit geringer professioneller Orientierung, schwache und zersplitterte Gewerkschaften, autoritäre und stark repressive Managementmethoden. Das deutsche Vertretungsmodell ist hingegen traditionell an Verhältnissen qualifizierter Facharbeit orientiert, an einer geringeren sozialen Distanz zwischen Unternehmern und Beschäftigten, und es geht von einer soliden Machtbasis durch die massenhafte und disziplinierte Organisation der Beschäftigten in zentralisierten Einheitsgewerkschaften aus. Das eher sozialpartnerschaftlich geprägte und auf professionelle Stellvertreterpolitik angelegte deutsche Vertretungsmodell hat im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit daher besonders massive Adaptionsprobleme. Diese Erkenntnis sollte jedoch nicht verdecken, dass auch in Frankreich die Beschäftigten im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit insgesamt kaum einen dauerhaften sowie wirksamen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen besitzen.

5. Zusammenfassung

Der deutsch-französische Vergleich betrieblichen Interessenhandelns ‚jenseits der Norm‘ verdeutlicht nachdrücklich, dass national einheitliche, gesetzliche Regelungen segmentspezifisch in sehr unterschiedlicher Weise umgesetzt werden. Die Vorstellung einheitlicher nationaler Institutionenmodelle sollte daher systematisch durch eine Perspektive der Segmentierung industrieller Beziehungen ergänzt, wenn nicht sogar ersetzt werden: Institutionenpraktiken in Kernbereichen gewerkschaftlicher Regulie-

rungsmacht differieren in eklatanter sowie typischer Weise von solchen in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten oder gar in solchen, in denen gesetzliche Normen und kollektive Regulierungsformen überhaupt keine Bedeutung besitzen. Die Koppelung zwischen institutionellen Regeln und realen Akteurspraktiken ist alles andere als eng, sondern offen für eine Vielfalt differenter Interpretationsweisen. Die zentrale Fragestellung ist somit weniger: *Do institutions matter?* Sondern eher: *Which institutions matter, in which way and within which context?*

So hat etwa die empirische Untersuchung im Bereich peripherer Mittelbetrieben verdeutlicht, dass nicht jede Institution betrieblicher Interessenvertretung allein durch ihre formale Existenz einen Unterschied macht. Für den prekären Dienstleistungsbe-
reich ist hingegen zu betonen, dass die Differenz des deutschen und des französischen Institutionensystems offenbar praktisch relevant ist. Angesichts einer starken Fragmentierung unter den Beschäftigten, massiv asymmetrisch strukturierter Machtverhältnisse und repressiver Managementstrategien machen die national differenter gesetzlichen Regelungen einen Unterschied, v. a. im Sinne garantierter grundlegender Schutzrechte sowie differenter Machtressourcen. Der Einfluss institutioneller Regelungen kann jedoch nicht isoliert von der gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Kultur betrachtet werden, im Rahmen derer sie geformt wurden und – in höchst variabler Weise – zur Anwendung kommen. Diese historisch etablierten Akteurslogiken sind wenigstens ebenso wichtig und ohnehin nur auf einer analytischen Ebene getrennt behandelbar. *Institutions matter, but institutional culture as well.*

Jenseits der länderspezifischen Unterschiede in den Regelungen und der Praxis betrieblicher Beschäftigtenrepräsentation, gilt jedoch in Deutschland wie Frankreich gleichermaßen: Die institutionellen Normen betrieblicher Interessenvertretung, die in einer Periode fordistischer Massenproduktion mit wachstumsbedingten Aushandlungsspielräumen zwischen Kapital und Arbeit entstanden sind und primär für gewerkschaftlich gut organisierte, industrielle Großbetriebe gedacht waren, haben Funktionsprobleme, wenn diese Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind. Dies ist aktuell der Fall. Wenn historisch erkämpfte Standards demokratischer Einflussnahme der Beschäftigten nicht (weiter) erodieren sollen, so müssten insbesondere in den wachsenden Bereichen prekärer Dienstleistungsarbeit neue Machtressourcen der abhängig Beschäftigten erschlossen und durchsetzungsfähige Strategien kollektiver Organisation gefunden werden. Damit sind insbesondere die Gewerkschaften als prägende Akteure kollektiven Handelns angesprochen, die sich jedoch bislang in Deutschland wie Frankreich gleichermaßen schwer damit tun, ihre tradierten Normen gewerkschaftlicher Politikgestaltung und kollektiver Identitätskonstruktion zu öffnen für Verhältnisse jenseits qualifizierter, männlicher, weißer Industriearbeit. Ein Indiz dafür sind beispielsweise die systematischen Irritationen zwischen punktuell immer wieder aufbrechenden, häufig sehr zugespitzten und manchmal geradezu „verrückten Kämpfen“ (Artus 2008c) im prekären Dienstleistungsbereich und den etablierten Gewerkschaftsorganisationen. Letztere tun sich äußerst schwer damit, Bündnisse mit neuen politischen Kräften einzugehen, die nicht solide in den Traditionen der Arbeiterbewegung verankert sind. In Zeiten der Aufkündigung angestammter Klassenkompromisse

und einer kontinuierlichen Erosion von gewerkschaftlicher Einflussmacht in den Betrieben existiert dazu jedoch wohl kaum eine Alternative.

Literatur

- Artus, Ingrid (2008a): *Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich*. Frankfurt/New York: Campus.
- Artus, Ingrid (2008b): Irregular Forms of Employee Interest Representation in SMEs: A German-French Comparison. In: Bluhm, K. / Schmidt, R. (Eds.): *Change in SMEs. Towards a New European Capitalism?* Hampshire/New York: Palgrave Macmillan: 258-273.
- Artus, Ingrid (2008c): Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe. In: *Prokla*, 150(1): 27-48.
- Artus, Ingrid (2008d): Unternehmenskulturen pro und contra Betriebsrat: ein interessentheoretisch fundierter Zusammenhang. In: Benthin, R./Brinkmann, U. (Hg.): *Unternehmenskultur und Mitbestimmung*, Frankfurt a.M./New York: Campus: 147-175.
- Artus, Ingrid (2010): Die französischen Gewerkschaften in der Wirtschaftskrise: Zwischen Dialogue Social und Basismilitanz. In: *WSI Mitteilungen*, 63(9): 465-472.
- Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Lücking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hrsg.) (2006): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/New York: Campus.
- Artus, Ingrid / Liebold, Rainer / Lohr, Karin / Schmidt, Evelyn / Schmidt, Rudi / Strohwald, Udo (2001): *Betriebliches Interessenhandeln. Band 2. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie*. Opladen: Leske&Budrich.
- Bamber, Greg / Lansbury, Russel D. (2010): *International and Comparative Employment Relations*. London/Tousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications.
- Berghahn, Volker / Vitols, Sigurt (Hrsg.) (2006): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*, Frankfurt a. M./New York: Campus
- Bosch, Aida / Ellguth, Peter / Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (1999): *Betriebliches Interessenhandeln. Band 1. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie*. Opladen: Leske & Budrich.
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (Hrsg.) (2007): *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2008): *Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite*. In: *WSI Mitteilungen*, 61(8): 423-429.
- Brehmer, Wolfram / Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 14(4): 501-531.
- Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Hg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Culpepper, Pepper D. (2001): Employers, Public Policy, and the Politics of Decentralized Cooperation in Germany and France. In: Hall, Peter A./Soskice, David (Eds.): *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford/New York: Oxford University Press, 275–306.
- destatis (2009): *Umfang atypischer Beschäftigung hat zugenommen*. Pressemitteilung Nr. 304 vom 19.8.2009. Statistisches Bundesamt Deutschland. Bonn.
- Dufour, Christian / Hege, Adelheid (2002): *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Collection „Travail & Société“. Bruxelles/Bern/ Berlin/Frankfurt a.M./New York/Oxford/Wien : P.I.E.-Peter Lang.
- Dufour, Christian/Hege, Adelheid (2005) : *Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme*. In: *Chronique internationale de l'IREs*, 97: 5-22.
- Dufour, Christian / Hege, Adelheid / Murhem, Sofia / Rudolph, Wolfgang / Wassermann, Wolfram (2006): *Les relations sociales dans les petites entreprises. Une comparaison France, Suède, Allemagne*. Bruxelles/Bern/Berlin/Frankfurt a.M./New York/Oxford/Wien: P.I.E.-Peter Lang.

- Ellguth, Peter (2006): Betriebe ohne Betriebsrat – Verbreitung, Entwicklung und Charakteristika – unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung. In: Artus, I. / Böhm, S. / Lücking, S. / Trinczek, R. (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M./New York: Campus: 43-80.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007. In: WSI Mitteilungen, 61(9): 515-519.
- Ferner, Anthony / Hyman, Richard (1998) (Eds.): Changing Industrial Relations in Europe. Second Edition. Oxford: Blackwell Publishers.
- Frege, Carola M. / Kelly, John (2003) (Eds.): Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Hall, Peter A. (2007): Stabilität und Wandel in den Spielarten des Kapitalismus. In: Beckert, Jens / Ebbinghaus, Bernhard / Hassel, Anke / Manow, Philip (Hrsg.): Transformation des Kapitalismus. Frankfurt/New York: Campus: 181-204.
- Hall, Peter A. / Gingerich, Daniel W. (2004): „Spielarten des Kapitalismus“ und institutionelle Komplementaritäten in der Makroökonomie – Eine empirische Analyse. In: Berliner Journal für Soziologie, 14(1): 5-32.
- Hall, Peter A. / Soskice, David (Eds.) (2001): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Hancké, Bob (2001): Revisiting the French Model: Coordination and Restructuring in French Industry. In: Hall, Peter A. / Soskice, David (Eds.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford/New York: Oxford University Press: 307-334.
- Hasse, Raimund / Krücken, Georg (1999): Neo-Institutionalismus. Bielefeld: transcript.
- Hege, Adelheid / Dufour, Christian (1995): Decentralization and Legitimacy in Employee Representation: a Franco-German Comparison. In: European Journal of Industrial Relations, 1(1): 83-99.
- Hege, Adelheid / Dufour, Christian (1995): Betriebliche Gewerkschaftsvertreter ohne Gewerkschaftsbindung? Das Paradox der zunehmend gewerkschaftlich organisierten Comités d'entreprise in Frankreich. In: Industrielle Beziehungen, 16(2): 154-178.
- Hyman, Richard (2001): Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society. London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications.
- INSEE (2009): France, Portrait social. Édition 2009. Paris.
- IRES (2009): La France du travail. Données, analyses, débats. Paris.
- Jacod, Olivier (2007): Les élections aux comités d'entreprise 2005, DARES Premières Informations Synthèses, 19.1, Paris.
- Klammer, Ute (2008): Armut und Verteilung in Deutschland und Europa. In: WSI Mitteilungen, 61(3): 119-124.
- Kotthoff, Hermann (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering: Rainer Hampp.
- Kotthoff, Hermann / Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen
- Lecher, Wolfgang (1994): Betriebliche Funktionsfähigkeit der französischen und deutschen Arbeitnehmerinteressenvertretung – ein empirisch gestützter Vergleich. In: Industrielle Beziehungen, 1(2): 179-202.
- Levy, Jonah D. (2005): Redeploying the State: Liberalization and Social Policy in France. In: Streeck, W. / Thelen, K. (Eds.): Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies. Oxford/New York: Oxford University Press: 103-126.
- Locke, Richard / Kochan, Thomas / Piore, Michael (1995) (Eds.): Employment Relations in a Changing World Economy. Cambridge/London: The MIT Press.
- Lücking, Stefan (2009): Zwischen Neopaternalismus und Repression. In: WSI Mitteilungen, 62(2): 63-69.
- Maurer, Andrea / Schmid, Michael (Hrsg.) (2002): Neuer Institutionalismus. Beiträge zur soziologischen Erklärung von Organisation, Moral und Vertrauen, Frankfurt a. M./New York: Campus
- Maurice, Maurice / Sellier, Francois / Silvestre, Jean-Jacques (1982): Politique d'éducation et organisation industrielle en France et Allemagne. Essai d'analyse sociétale. Paris: Presses Universitaires de France.

- Mayntz, Renate / Scharpf, Fritz W. (1995): Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus. In: Mayntz, R. / Scharpf, F. W. (Hrsg.): *Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 39-72.
- North, Douglas C. (1990): *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pernot, Jean-Marie (2010): *Die Gewerkschaften in Frankreich. Geschichte, Organisation, Herausforderungen*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Abteilung Internationaler Dialog. Berlin.
- Pohlmann, Markus (2002): *Der Kapitalismus in Ostasien. Südkoreas und Taiwans Wege ins Zentrum der Weltwirtschaft*, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Rogers, Joel / Streeck, Wolfgang (1995): *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rudolph, Wolfgang / Wassermann, Wolfram (2006): *Übergänge zwischen Betriebsratslosigkeit und Betriebsratsgründung: Neue Betriebsratsgründungen im Bereich kleiner Betriebe und Reform der Betriebsverfassung 2001*. In: Artus, I. / Böhm, S. / Lücking, S. / Trinczek, R. (Hrsg.): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt a.M./New York: Campus, 81-105.
- Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (1999): *Der interessentheoretische Ansatz*. In: *Theorieansätze für die Analyse Industrieller Beziehungen. Discussion papers für die Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 7. und 8. Oktober 1999*. Trier: 183-222.
- Streeck, Wolfgang (1999): *Korporatismus in Deutschland: Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Schäfer, Claus (2006): *Der Niedriglohnsektor in der Verteilungsfalle*. In: Sterkel, G. / Schulten, T. / Wiedemuth, J. (Hrsg.): *Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien*. Hamburg: VSA: 35-60.
- Thelen, Kathleen / Steinmo, Sven (1992): *Historical Institutionalism in Comparative Politics*. In: Steinmo, S. / Thelen, K. / Longstreth, F. (Eds.): *Structuring Politics. Historical Institutionalism in Comparative Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press: 1-32.
- Trinczek, Rainer (1989): *Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 18(6): 444-456.
- Van Ruysseveldt, Joris / Visser, Jelle (Eds.) (1996): *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*. London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications.
- Wacquant, Loic (2009): *Bestrafen der Armen. Zur neoliberalen Regierung der sozialen Unsicherheit*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Wolff, Loup (2007): *L'impact de la transformation du tissu productif sur la présence d'institutions représentatives du personnel dans les établissements*. Vortrag auf der Tagung „Relations Professionnelles en entreprises – Le dialogue social et les stratégies d'entreprise à l'épreuve des pratiques“, 27. März 2007, Espace mocassin, Paris
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/1_Wolff_27_mars.pdf.