

Müller-Jentsch, Walther

Article

Editorial: Zwanzig Jahre Industrielle Beziehungen – Rückblick und Bilanz

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Müller-Jentsch, Walther (2013) : Editorial: Zwanzig Jahre Industrielle Beziehungen – Rückblick und Bilanz, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 20, Iss. 4, pp. 258-284,
https://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2013_02_Mueller-Jentsch ,
<https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/27148>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/195985>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Editorial

In den angelsächsischen Ländern entstand zwischen den Weltkriegen das Forschungsfeld der Industrial Relations. Erst 25 Jahre nach Ende des 2. Weltkriegs fanden sich interessierte Wissenschaftler aus dem deutschsprachigen Raum zusammen, um in einer professionellen Vereinigung, der German Industrial Relations Association (GIRA), ihre Forschungsinteressen zu bündeln und sich auszutauschen. Es dauerte weitere zwei Jahrzehnte bis zur Gründung einer Zeitschrift als eigenständiges Publikationsforum.

Die Zeitschrift Industrielle Beziehungen besteht seit nunmehr 20 Jahren. Entgegen der ursprünglich weit verbreiteten Skepsis und trotz zunehmender Konkurrenz auf dem deutsch- und vor allem englischsprachigen Zeitschriftenmarkt hat sie nicht nur überlebt, sondern ihren festen Autoren- und Leserkreis gefunden und die Entwicklung der Industrial Relations zur „Normalwissenschaft“ befördert. Sie leistet – von Anfang an in verlässlich-vertrauensvoller Kooperation mit dem Rainer Hampp Verlag – in einem breiten Themenspektrum ihren Beitrag zur lebhaften wissenschaftlichen Diskussion und notwendigen politischen Auseinandersetzung.

Die amtierenden Herausgeber haben überlegt, wie sie diesen runden Geburtstag angemessen begehen wollen und eine vom Normalverfahren der übrigen Hefte abweichende Vorgehensweise gewählt. Wir haben etablierte Kollegen, welche die Entwicklung der *Industrial Relations* im Allgemeinen und der Zeitschrift im Besonderen in den vergangenen beiden Jahrzehnten (kritisch) begleitet haben, eingeladen, aus ihrer fachlichen Perspektive Beobachtungen und Hypothesen über die relevanten Veränderungen und Entwicklungen zu reflektieren und niederzuschreiben. Auf präzise inhaltliche Vorgaben wurde verzichtet, die Schwerpunktsetzung (weitgehend) dem jeweiligen Autor überlassen. Dadurch auftretende Überschneidungen haben wir ebenso in Kauf genommen wie gelegentliche Widersprüche. Die Rohfassungen aller Manuskripte haben wir im Herausgeberkreis intensiv diskutiert und mit kritischen Anmerkungen für die Autoren kommentiert.

Dieses „Jubiläumsheft“ soll subjektiven Interpretationen breiten Raum lassen. Die Beiträge stammen von Vertretern der für uns relevanten Disziplinen Soziologie, Betriebswirtschaftslehre, Ökonomie und Jurisprudenz. Sie decken das nach wie vor recht heterogene Spektrum des Fachgebietes ab und spiegeln den in den vergangenen beiden Jahrzehnten eingetretenen Wandel der Themen- und Problemstellungen wider. Das vorliegende Heft verdeutlicht damit exemplarisch den inter- oder zumindest multidisziplinären Anspruch der „Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management“.

Was die Zukunft der Zeitschrift angeht, sind wir vorsichtig optimistisch, da das wissenschaftliche und politische Interesse an Problemen der *Industrial Relations* – jedenfalls in einem weit gefassten Verständnis des Terminus – ungebrochen ist. Aber wir sind weiterhin auf Kritik und Anregungen unserer LeserInnen, die konstruktive Mitwirkung der GutachterInnen und vor allem die Bereitschaft unserer AutorInnen zur kontroversen Diskussion angewiesen.

Walther Müller-Jentsch*

Zwanzig Jahre *Industrielle Beziehungen* – Rückblick und Bilanz**

Zusammenfassung – Der Beitrag präsentiert in drei Teilen eine Bilanz von zwanzig Jahren. Zunächst werden Zielsetzung und Inhalte der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ resümiert, danach die Entwicklungen in der wissenschaftlichen Profession des Objektbereichs Industrielle Beziehungen aufgezeigt und schließlich die Veränderungen in der realen Welt von Wirtschaft und Arbeitsbeziehungen analysiert. Das Resultat für die beiden Dekaden ist ein zwiespältiges. Neben der Konsolidierung und Differenzierung der Industriellen Beziehungen als Lehr- und Forschungsgebiet ist das deutsche System der industriellen Beziehungen schwächer und variantenreicher, vornehmlich aber flexibler, durchlässiger und dezentraler geworden, ohne seine charakteristischen Strukturmerkmale einzubüßen.

Twenty Years *Industrielle Beziehungen* – Looking Back and Taking Stock

Abstract – The article presents a review of the last twenty years of German industrial relations in three parts. First the aims and contents of the journal “Industrielle Beziehungen” are discussed, followed by a description of the professional developments in the academic field of industrial relations. Finally changes in the real world of industry and employment relations are analyzed. The results for the two decades are ambivalent. While there has been a consolidation and differentiation of the academic field of industrial relations, the German industrial relations system has become weaker and more varied, and particularly more flexible and decentralized, but without losing its characteristic structural properties.

Key words: **industrial relations, employment relations, journal, Germany**
(JEL: B01, J21, J50, J51, J52, J53, J80)

* Prof. Dr. rer. pol. Walther Müller-Jentsch, em. Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität, Alte Landstr. 211, D – 40489 Düsseldorf.
E-mail: w.mueller-jentsch@ruhr-uni-bochum.de.

** Artikel eingegangen: 10.7.2013
revidierte Fassung akzeptiert: 15.10.2013.

Industrielle Beziehungen, die „Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management“ wurde vor zwanzig Jahren gegründet – ein Jubiläum, das zum Rückblick einlädt. Ihre Gründungsherausgeber – David Marsden, Walther Müller-Jentsch, Dieter Sadowski, Jörg Sydow, Franz Traxler und Hansjörg Weitbrecht – sind inzwischen alle ausgeschieden und haben jüngeren Kolleginnen und Kollegen Platz gemacht. Verstorben ist Franz Traxler (1951-2010); er war einer der jüngeren unter ihnen. Wie auch heute noch setzte sich der Herausgeberkreis aus Vertretern verschiedener Wissenschaftsdisziplinen (Soziologie, Politikwissenschaft, Ökonomie) zusammen. Mit dem Soziologen Hansjörg Weitbrecht war im Herausgeberkreis zugleich ein Praktiker („Personaler“) vertreten, der viele Jahre bei großen Firmen in verantwortlicher Position die Personalpolitik gestaltet hatte. Die männliche Monokultur der Herausgeber wurde erst nach längerer Zeit mit der Kooptation einer, zeitweilig auch zweier Wissenschaftlerinnen aufgebrochen.

Was waren die Beweggründe und Ziele der Herausgeber? Unter welchen gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Konstellationen starteten sie ihr Publikationsprojekt? Was hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten verändert? Wo stehen wir heute? Dies sind einige der Fragen, denen ich im Folgenden nachgehen will. Zunächst werde ich die Zeitschriftenjahrgänge danach befragen und hierauf die Entwicklungen in der wissenschaftlichen Profession und schließlich die Veränderungen in der realen Welt der industriellen Beziehungen skizzieren.

Die Zeitschrift

Man kann eine Zeitschrift als Spiegel von Entwicklungen über einen bestimmten Zeitraum verstehen. Das Bild, das sie von der Realität zurückwirft, würde indessen verzerrt ausfallen, wenn man nur die Beiträge der letzten zwei Jahrzehnte in dieser Zeitschrift Revue passieren ließe; denn neben ihr haben sich auch andere Zeitschriften und Publikationen am wissenschaftlichen Diskurs über Fragen der Industriellen Beziehungen¹ beteiligt und deren Realentwicklung reflektiert.

Um Beweggründe und Ziele der Herausgeber zu eruieren, greife ich auf das Editorial des Eröffnungsheftes 1/1994 zurück. Die Herausgeber verorten sich in der anglo-amerikanischen Forschungstradition, der sie nicht nur den Titel der Zeitschrift entlehnten, sondern auch den Fokus ihres Beobachtungsfeldes: „die historisch gewachsenen Institutionensysteme der Konfliktregelung und Konsensbildung in der Arbeitswelt“, die „unter dauernder Spannung stehen, sich veränderten Kräfteverhältnissen und Umweltbedingungen anzupassen“.

Als zentrale Herausforderungen für die industriellen Beziehungen identifizierten die Herausgeber „epochale Umbrüche“, im Einzelnen: die Internationalisierung und Europäisierung der Ökonomien, die Transformationsprozesse in den ost- und mitteleuropäischen Gesellschaften, den Aufstieg ostasiatischer Ökonomien sowie den „Postfordismus“. Ihre Diagnose: Von diesen Umbrüchen würden die nationalen Systeme industrieller Beziehungen zunehmend beeinflusst.

¹ Mit *Industriellen Beziehungen* (großgeschrieben) wird das akademische Wissensgebiet und Forschungsfeld bezeichnet, mit *industriellen Beziehungen* (kleingeschrieben) die realen Arbeitsbeziehungen. Die Abgrenzung ist nicht immer trennscharf durchzuhalten.

Ihre besondere Aufmerksamkeit wolle die Zeitschrift „der Transformation von Organisations- und Regulationsformen der Arbeit“ widmen, die die in den vergangenen Dekaden eingespielte „Konfliktpartnerschaft“ auf den Prüfstand stellten. Dazu trügen drei Problembereiche bei:

1. „die bipolare Entwicklung zur Globalisierung und gleichzeitiger Dezentralisierung der Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen“, durch die „bislang bewährte Gravitationszentren der Organisierung und Regulierung der Arbeit – wie Betrieb/Unternehmen, Branche, Nationalstaat – stark relativiert“ würden;
2. „die säkulare Schwächung der Integrations- und Bindungsfähigkeit der Interessenorganisationen der Gewerkschaften wie der Arbeitgeberverbände“;
3. „eine zunehmende Divergenz in den nationalen Organisationsformen, Verbandspolitiken und institutionellen Ordnungen [...], die die Vereinheitlichung kollektiver Regelungen auf europäischer Ebene kompliziert“.

Im Hinblick auf analytische Konzepte und methodische Instrumente heißt es im Editorial, dass die Akteure der industriellen Beziehungen „nicht mehr mit dem traditionellen dichotomischen Modell von Kapital und Arbeit zu erfassen sind“, dass deren „Ausdifferenzierung in Rollen, Koalitionen und Organisationen sowie ihre anwachsende Interdependenz komplexere Analysekonzepte erfordern“. Mit Anleihen bei der Organisationssoziologie und Managementlehre kämen Konzepte der Mikropolitik und Transaktionskostentheorie, der Institutionen- und Netzwerkanalyse und des Handlungsmodells des *Rational Choice* in Frage.

Schwerpunktheft

Da die Schwerpunktheft in der Publikationspolitik eine hohe Kontinuität aufweisen, mindestens eines erschien in jedem Jahrgang (vgl. Übersichten 1 und 2 im Anhang), sollen sie uns als ein Spiegel für die in der Zeitschrift behandelten Gegenstände und Themenbereiche dienen und uns ihr Spektrum vor Augen führen.

Neben den Standardthemen, die der betrieblichen und tarifpolitischen Interessenvertretung und deren Akteuren (Betriebsräten, Management, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden), den Institutionen der Mitbestimmung und Partizipation, generell den industriellen Beziehungen auf europäischer, nationaler und Branchenebene sowie dem „deutschen Modell“ gewidmet sind, finden wir eine Reihe von Schwerpunktheften mit neuen Themen.

So widmen sich dem in den Fokus einer interdisziplinären Arbeitsgruppe von Soziologen und Ökonomen (unter ihnen Jörg Sydow, Arnold Windeler und Carsten Wirth) geratenen Phänomen *Unternehmensnetzwerk* gleich im ersten Jahrgang mehrere Beiträge („Arbeit in Unternehmensnetzwerken“, H. 4/1994), und fünf Jahre später erschien abermals eine Handvoll Beiträge gebündelt zu diesem Thema („Unternehmensnetzwerke und Industrielle Beziehungen“, H. 1/1999). Die genannten Autoren zählten zu den frühen Vertretern der sozialwissenschaftlichen Forschung über Unternehmensnetzwerke.

Die Forschung über industrielle Beziehungen ist vorwiegend empirie- und praxisorientiert, lange mangelte es ihr an theoriegeleiteten Fragestellungen. Selbst John Dunlops systemtheoretischer Entwurf „Industrial Relations Systems“ von 1954 stellte

im Wesentlichen nur einen formalen Bezugsrahmen für die empirischen Befunde dar. Im letzten Viertels des 20. Jahrhunderts haben die britischen und amerikanischen Zeitschriften zur *Industrial Relations*-Forschung theoretisch orientierten Aufsätzen größeren Raum eingeräumt. Wenngleich zeitverzögert, zeigten auch die deutschen Periodika ein stärkeres Interesse an *Theorie* zur Fundierung ihrer Forschungsergebnisse. So erschien in Heft 1/1996 ein umfangreicher Überblick von Walther Müller-Jentsch über „Theorien industrieller Beziehungen“; ihm folgten einige Jahre später zwei Scherpunktheften mit Theorievorschlägen („Theorieansätze zur Analyse industrieller Beziehungen“, H. 1/2000 – „Rechtsökonomische Theorien der Arbeitsbeziehungen“, H. 4/2000), die aus einer Tagung der „Deutschen Sektion der International Industrial Relations Association“ (GIRA) hervorgegangen waren. Die Pluralität der theoretischen Ansätze (systemtheoretische, marxistische, institutionalistische, handlungs- und verhandlungstheoretische sowie ökonomische) findet ihre Rechtfertigung in den je verschiedenen Brennpunkten und methodischen Zugriffen.

In mehreren Scherpunktheften griff die Zeitschrift internationale Themen auf und verfolgte die Entwicklungen im Zuge der *Globalisierung* und der *erweiterten Europäisierung* („Osteuropa“, H. 3/1994 – „Industrielle Beziehungen im europäischen Wirtschaftsraum“, H. 3/1996 – „Tarifverhandlungssysteme und Tarifpolitik in Europa“, H. 1/2003 – „Globalisierung und transnationale Arbeitsbeziehungen“, H. 1/2006 – „Transnationale Unternehmen und Gewerkschaften in Osteuropa“, H. 2/2010). Hierzu ist auch das Doppelheft „Collective Actors in Industrial Relations: Which Future?“ (H. 1+2/2004) zu zählen, das als *Special Issue* Vorträge dokumentierte, die aus einer von Thomas Kochan geleiteten Sektion auf dem 13. Weltkongress der International Industrial Relations Association 2003 an der Freien Universität in Berlin ausgewählt worden waren. Die neu geschaffenen europäischen Institutionen des Europäischen Betriebsrats und des Sozialen Dialogs waren wiederkehrender Gegenstand von Beiträgen in den offenen Heften.

Dem aus der Managementforschung stammenden Thema *Human Resource Management* wurde früh ein Scherpunktheft („Human Resource Management und industrielle Beziehungen“, H. 4/1995) gewidmet. Deutsche und britische Forscher diskutierten darin die Auseinandersetzungen über die beiden Forschungsgebiete, die sich vornehmlich im angelsächsischen Raum zu einem Konkurrenzunternehmen entwickelt haben und die eigenständige Disziplin der *Industrial Relations* in die Defensive drängte. Argumentiert wurde indessen, dass beide Komplexe in unterschiedlichen Disziplinen verankert seien, wobei die Managementforschung eher die individuellen Beziehungen, die Industriesoziologie bzw. *Industrial Relations*-Forschung eher die kollektiven Beziehungen zum Fokus hätten. Hansjörg Weitbrecht und Stephan Fischer trugen mit ihren Untersuchungen und Analysen wesentlich dazu bei, dass die deutsche *Industrial Relations*-Forschung sich für den Objektbereich des Human Resource Managements öffnete. Indem sie die kollektiven und individuellen industriellen Beziehungen zwei verschiedenen Regulierungsebenen und -modi zuordneten, leisteten sie einen wichtigen Beitrag für die praktische und wissenschaftliche Arbeit.

Dem Untertitel der Zeitschrift wurden jene Scherpunkthemen gerecht, die sich theoretisch und empirisch mit aktuellen Fragen der Organisationsgestaltung und ihren Veränderungen befassten („Veränderungsprozesse in Organisationen“, H. 1/1998 –

„Temporary Organization and Workers' Representation“, H. 2/2013). Hervorzuheben ist dabei die Öffnung zur modernen, in der Vergangenheit sehr stark angelsächsisch geprägten Organisationssoziologie, wie sie sich etwa in Beiträgen von Alfred Kieser und Martin Heidenreich niederschlug. Organisationspraktische und organisationstheoretische Beiträge gehören mittlerweile zum Standardrepertoire der Zeitschrift.

Obwohl öffentlicher Dienst und staatlicher Arbeitgeber kein neues Thema für *Industrial Relations*-Forscher sind, ließen sie die in diesem Bereich durchgesetzten Rationalisierungs- und Modernisierungsprozesse in neuer Sicht erscheinen, wie die drei Schwerpunktheft „Öffentlicher Sektor“, H. 2/1995 – „Modernisierung im Öffentlichen Dienst“, H. 3/1998 – „Staat und Erwerbsarbeit“, H. 1+2/2011) mit den Beiträgen von Jörg Bogumil, Leo Kießler und Berndt Keller dokumentieren. Ähnliches gilt auch für den wachsenden Sektor der Dienstleistungsarbeit mit der Herausbildung und Herausforderung neuer Organisationsformen der Arbeit wie Call Centern und Logistiknetzwerken („Dienstleistungsarbeit und industrielle Beziehungen“, H. 1/2001). Als ein an Bedeutung gewinnender Sektor mit spezifisch netzförmigen Arbeitsbeziehungen erhielt auch die *Medienindustrie* ein Schwerpunktheft („Arbeit und Arbeitsbeziehungen in der Medienindustrie“, H. 1/1997), ebenso die insbesondere mit dem sich lang hinziehenden Lokführerstreik aufkommende Problematik einer Renaissance der *Berufsgewerkschaften* („Spartengewerkschaften“, H. 4/2008). Der normativen Werte-Dimension bot ein Schwerpunktheft Raum, das sich dem Thema sozialer *Gerechtigkeit* widmete („Industrielle Beziehungen im Spannungsfeld zwischen ökonomischer Effizienz und sozialer Gerechtigkeit“, H. 4/2003).

Der kurze Überblick zeigt, dass die Zeitschrift mittlerweile ein Analyse- und Forschungsfeld abdeckt, das dem traditionellen Gegenstandsbereich großzügig weitere Kreise angelagert hat. Als Gründe dafür lassen sich anführen: einmal die Ausdifferenzierung der Referenzdisziplinen, vornehmlich der Betriebswirtschaftslehre, aber auch der Soziologie und Politikwissenschaft in allerlei Subdisziplinen, ein andermal die mannigfachen Veränderungen und Verästelungen des realen Gegenstands.

Rubriken

Neben den wissenschaftlichen Abhandlungen in den Schwerpunkt- und offenen Hefen veröffentlichte die Zeitschrift Beiträge in den Rubriken

- Praxisbericht,
- Tagungsbericht,
- Forschungsnotiz,
- Sammelrezensionen,
- Besprechungssays,
- Kontroversen.

Die Übersicht 1 zeigt, dass diese Rubriken über die Jahre recht unregelmäßig ‚gefüllt‘ wurden. Der *Praxisbericht* war in den ersten zehn Jahrgängen quasi ein ‚Muss‘, zwei, drei, ja vier pro Jahrgang, dann kam es zum Abbruch, noch kaschiert mit einigen Substituten („Standpunkte“ und „Statements“ von Institutionen und Verbänden), aber Fehlanzeige in den letzten fünf Jahrgängen. Zeigt sich hier ein Verlust des Praxisbe-

zugs? Anders steht es mit dem *Tagungsbericht*: Dank der jährlichen GIRA-Tagung fehlt er in kaum einem Jahrgang. Sporadischer wurde die Rubrik *Forschungsnotiz* gefüllt.

Aus guten Gründen verzichteten die Gründungsherausgeber auf einen Rezensionsteil. Mit *Sammelrezensionen* sollte gleichwohl relevante Literatur in gebündelter Form unter einem Thema vorgestellt und kritisch unter die Lupe genommen werden. Freilich präsentierte nur die gute Hälfte der Jahrgänge entsprechende Beiträge. Der als ein später Ableger hinzugekommene Besprechungssessay stellt eine sinnvolle Ergänzung dar, weil er einzelnen exemplarischen Publikationen größeren Raum bietet.

Ebenfalls eine späte Innovation ist die *Kontroverse*. Sie erfordert ein größeres Maß an redaktioneller Organisation, was erklären mag, dass diese Rubrik bisher nur dreimal genutzt wurde.

Industrielle Beziehungen – The state of the art

Die erste Ausgabe der Zeitschrift erschien in einer Zeit, als die Industriellen bzw. Arbeitsbeziehungen im universitären Lehr- und Forschungsbetrieb kein Fremdkörper mehr waren. Als ein akzeptierter, wenn auch kein sonderlich verbreiteter Gegenstand hatte er bei den Soziologen die Anerkennung als eine Teildisziplin der Arbeits- und Industriosozologie gefunden, die ja ohnehin schon seit ihren Gründerjahren Gewerkschaften, Betriebsräte und Mitbestimmung zu ihren Untersuchungsgegenständen gezählt hatte. Auch für die politikwissenschaftliche Verbändeforschung waren Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ein vertrauter Gegenstand. In der Betriebswirtschaftslehre befassten sich zumindest immer wieder Organisations- und Personalforscher mit dem Thema.

Zu jener Zeit lagen neben einem „Handbuch der Arbeitsbeziehungen“ (Endruweit et al. 1985) zwei Lehrbücher vor: „Soziologie der industriellen Beziehungen“ (Müller-Jentsch 1986) und „Einführung in die Arbeitspolitik“ (Keller 1991) sowie eine 1990 eröffnete „Schriftenreihe Industrielle Beziehungen“ (herausgegeben von Walther Müller-Jentsch). Die beiden Lehrbuch-Verfasser besetzten damals Lehrstühle in Bochum („Mitbestimmung und Organisation“) und Konstanz („Arbeitspolitik“). Die Konstanzer Professur wurde mittlerweile in „Internationale Beziehungen“ umgewidmet, der Bochumer Lehrstuhl von Ludger Pries in „Organisation/Transnationalisierung/Mitbestimmung“ umbenannt. Was wie eine Absetzbewegung aus diesem universitären Lehr- und Forschungsgebiet aussieht, relativiert sich indessen, wenn man berücksichtigt, dass namhafte Sozialwissenschaftler unter anderen Lehrstuhlnominationen dieses Gebiet mit benachbarten Themenbereichen in Forschung und Lehre vertreten, so etwa in Bochum (Britta Rehder), Dortmund (Hartmut Hirsch-Kreinsen), Duisburg-Essen (Gerhard Bosch, Werner Nienhüser), Chemnitz (Günter Voß), Erlangen (Rainer Trinczek, Ingrid Artus), Jena (Klaus Dörre), Fulda (Hans-Wolfgang Platzer), Kassel (Kerstin Jürgens, Wolfgang Schroeder), Marburg (Maria Funder, Leo Kießler), Trier (Ulrich Brinkmann).

Wenn auch in unterschiedlicher Dosierung und Intensität hat zudem eine Reihe von Forschungsinstituten und Forschergruppen die Industriellen Beziehungen zum Gegenstand ihrer Untersuchungen gemacht: zu ihnen zählen das SOFI in Göttingen (Jürgen Kädtler, Harald Wolf), das Institut für Sozialforschung in Frankfurt (Stephan Voswinkel) und das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München (Die-

ter Sauer, Klaus Schmierl), die Forschergruppen in Duisburg (Thomas Haipeter, Stefan Lehdorff), Tübingen (Reinhart Bahnmüller, Werner Schmidt) sowie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und das Institut der deutschen Wirtschaft (iw).

In der Betriebswirtschaftslehre – insbesondere bei den Lehrstühlen für Personal und Organisation – finden wir, oft unter dem Label *Human Resource Management*, heute eine stärkere Berücksichtigung dieses Forschungsbereichs als noch vor zwanzig Jahren, hinzu kommt der Zugriff der Arbeitsökonomik, die mit aufschlussreichen statistischen Befunden über Gewerkschaftsmitglieder, Tarifverträge, Betriebsräte, betriebliche Interessenvertretung und dergleichen aufwarten kann.

Dass die Industriellen Beziehungen sich als eigenständiges Wissensgebiet und Forschungsfeld in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften etablieren konnten, dokumentieren die Einträge über Arbeitsbeziehungen bzw. Industrielle Beziehungen in den einschlägigen Lexika und Handbüchern.²

Einen Rückschlag erlitten freilich die Studiengänge und akademischen Dozentenstellen der *Industrial Relations* im angelsächsischen Bereich, wo die Industriellen Beziehungen ihre traditionelle Heimstatt haben. Das *SAGE Handbook of Industrial Relations* (2008) spricht von einem „unaufhaltsamen“ Aufstieg von Human Resource Management als einer „business school discipline“, die an britischen und amerikanischen Universitäten erhebliche Verdrängungseffekte für die *Industrial Relations* als Forschungsfeld und Studiengang hatte. Den Relevanzverschiebungen zwischen beiden Disziplinen liegen freilich gravierende Veränderungen im Objektbereich zugrunde: der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft und zur Tertiarisierung der Arbeitskräftestruktur, das Schrumpfen der Gewerkschaften und der Rückgang kollektiver Regelungen, die fortschreitende Differenzierung, Segmentierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse. Dass zudem das Management zum bedeutenderen Akteur der industriellen Beziehungen geworden ist, hatten bereits 1986 die US-amerikanischen *Industrial Relations*-Experten Thomas Kochan, Harry Katz und Robert McKersie (1986) als wichtigstes Resultat ihrer Untersuchung über die Transformation der amerikanischen industriellen Beziehungen herausgestellt.

Was das theoretische und methodische Instrumentarium zur Analyse und Erforschung der industriellen Beziehungen anbelangt, sind erhebliche Fortschritte gemacht worden. Die Erhebungsinstrumente wurden ausgeweitet und ausgefeilt und die Validität und Repräsentativität der Untersuchungen verbessert. Dienten früher in der Regel recht pragmatisch angelegte Fallstudien als wichtigste empirische Quellen, so sind in den jüngsten Jahrzehnten zum Beispiel Panels eingerichtet und Datensätze generiert worden, mit denen entweder wertvolle statistische Befunde ermittelt werden konnten oder aber – im Falle der ethnographischen Forschung – sehr tiefe und valide Einblicke in den Alltag der industriellen Beziehungen gewährt werden.

² Vgl. die Einträge „Industrial Relations“ (Hillmann 1994: 362), „Beziehungen, industrielle“ (Fuchs-Heinritz et al. 1994: 100-101), „Arbeitsbeziehungen“ (Endruweit/Trommsdorff 2002: 23-24), „Industrielle Beziehungen“ (Hirsch-Kreinsen/Minssen 2013: 273-280), „Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Systeme der“ (Gaugler et al. 2004: 45-62).

Besondere Bedeutung ist dem IAB-Betriebspanel zuzurechnen, das seit 1993 als eine repräsentative jährliche Befragung von Betrieben, im Auftrag und unter der Leitung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, durchgeführt wird. Vornehmlich die Befunde zu Entlohnung und Arbeitszeiten, Tarifbindung und Arbeitnehmervertretung sind mittlerweile unentbehrliche Quellen für die quantitative *Industrial Relations*-Forschung. Erst mit diesen Daten sind repräsentative Aussagen über die Dichte der Arbeitnehmervertretung (Betriebsräte) und die tarifvertragliche Reichweite in Deutschland möglich.³

Quantitativ-repräsentative Untersuchungen über die betriebliche Interessenvertretung haben an der Ruhr-Universität Bochum seit der Betriebsrätebefragung im Maschinenbau (Müller-Jentsch et al. 1998; Müller-Jentsch/Seitz 1998) im Rahmen des Bochumer NIFA-Panels „Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme“ eine gewisse Tradition. So wurde am Lehrstuhl Ludger Pries 2005 mit einer geschichteten Stichprobe aller privatwirtschaftlichen Unternehmen ab zehn Beschäftigten eine großangelegte repräsentative Erhebung über Betriebsräte und „Andere Vertretungsorgane“ durchgeführt (Hauser-Ditz et al. 2008).

Generell verbreiterte sich der auf empirisch-quantitativer Basis untersuchte Objekt- und Akteursbereich. Neuere Datensätze erlaubten repräsentative Aussagen über Arbeitgeberverbände. So nutzten Claus Schnabel und Joachim Wagner (1996) das „Hannoveraner Firmenpanel“, um Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden zu eruieren; Martin Behrens baute im Rahmen seines Habilitationsvorhabens (2011) eine WSI-Datenbank der Arbeitgeberverbände auf. Franz Traxler legte, in Kooperation mit Bernhard Kittel und Susanne Blaschke (Traxler et al. 2001), erstmals einen ambitionierten internationalen Vergleich der Systeme industrieller Beziehungen von 20 OECD-Ländern vor. Eine empirische Lücke im Forschungsfeld der Industriellen Beziehungen schloss Uwe Wilkesmann und seine Forschergruppe (Wilkesmann et al. 2011) mit der repräsentativen Befragung von 3.000 Beschäftigten über ihre Erwartungen an Interessenvertretungen.

Neben den Ergebnissen aktueller ökonomischer Analysen von Bernd Frick, Alexander Dilger, Uwe Jirjahn, Claus Schnabel und John Addison kann die heutige *Industrial Relations*-Forschung auf eine historische Datensammlung für den Zeitraum 1950-1999 (Müller-Jentsch/Ittermann 2000) zurückgreifen. Zudem steht ihr ein umfangreiches Archiv mit zahlreichen Mitbestimmungsstudien zur Verfügung (Greifenstein/Kißler 2010). Es umfasst derzeit 73 empirische Untersuchungen und Forschungsprojekte für den Zeitraum 1952-1989 und 165 für den Zeitraum 1990-2010 (Greifenstein/Kißler 2010: 185-290). Dass in den letzten 20 Jahren mehr als doppelt so viele Untersuchungen durchgeführt wurden als in den knapp 40 Jahren davor, ist ein Indiz für die zunehmende, nicht nur wissenschaftliche Relevanz der Mitbestimmung. Vielfältige aktuelle empirische Informationen über Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände haben Wolfgang Schroeder und Bernhard Weßels in einem Kompendium (2010) vorgelegt.

³ Siehe dazu die jährlichen Berichte von Peter Ellguth und Susanne Kohaut in den WSI-Mitteilungen (zuletzt: Ellguth/Kohaut 2013).

Schließlich ist noch auf die Weiterentwicklung in der Theorie hinzuweisen. Viele der neueren wissenschaftlichen Veröffentlichungen zeichnen sich durch einen theoretischen Anspruch aus. Bei der Komplexität des Objektbereichs sollte nicht verwundern, dass theoretischer Pluralismus vorherrscht. Die wichtigsten Theorieansätze, die in den deutschen Arbeiten appliziert werden, sind ‚Negotiation of Order‘, historische oder akteurzentrierte institutionalistische Ansätze (u.a. Pfadabhängigkeit und ‚Varieties of Capitalism‘), ‚Rational Choice‘, Regulations- und Strukturierungstheorie.

Die reale Entwicklung I:

Wirtschaft, Produktionssystem und Arbeitsmarkt

Im Vergleich zu der Zeitperiode von 1950 bis etwa 1985 sind in den nachfolgenden Jahren gravierende Veränderungen und Entwicklungen in den Institutionen und Organisationen der Arbeitswelt eingetreten. Die „epochalen Umbrüche“, auf die das Editorial des ersten Heftes der Zeitschrift hinwies, kamen in den letzten beiden Dekaden voll zur Geltung.

Soweit von ihnen Effekte auf die industriellen Beziehungen im weitesten Sinne ausgehen, gehören zu diesen Umbrüchen die Globalisierung und Europäisierung der Wirtschaft, der Aufstieg der Finanzwirtschaft mit stufenweiser Unterwerfung aller anderen Wirtschaftsbereiche unter die Logik der Finanzindustrie („Finanzialisierung“), die Umstrukturierung der Produktionssysteme und der Wandel in der Arbeitskräftestruktur.

Globalisierung und Finanzialisierung

Infolge der Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen intensivte sich die internationale Arbeitsteilung in Form von transnationalen Produktionsverbänden, strategischen Allianzen und expandierenden Unternehmensnetzwerken. Führende Agenten der Internationalisierung der Produktion sind die multi- und transnationalen Konzerne, die als ‚global players‘ mehr als ein Drittel der Weltproduktion bestreiten und über Produktionsstandorte, Investitionen und Arbeitsplätze primär nach ökonomischen Rationalitätskriterien entscheiden. Die Globalisierung ging einher mit einem Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Traditionelle Industrien schrumpften und neue Wirtschaftszweige entstanden.

Mit zunehmendem Einfluss des Finanzmarktes auf die Realökonomie („Finanzialisierung“) wurden Kapitalunternehmen tendenziell zu Umschlagplätzen von Renditen, die vornehmlich institutionelle Investoren wie Pensionskassen und Hedgefonds vorgeben. Aktienkurs- und Dividendenentwicklung wurden zu Erfolgsmaßstäben („Shareholder Value“) und Finanzkennzahlen dienen der internen Steuerung. Unternehmen werden aufgekauft, umgebaut und zerlegt. So mancher Arbeitnehmer, der jahrzehntlang in einer Traditionsfirma gearbeitet hatte, fand sich über Nacht in einer ausgegliederten (‘outsourceten’) neuen Unternehmung wieder.

Aber die Bäume wachsen nicht in den Himmel. Der von den Finanzmärkten ausgehende Veränderungsdruck hat zwar in über einem Drittel der großen deutschen Kapitalgesellschaften die *Corporate Governance*-Strukturen in Richtung Kapitalmarktorientierung mit kurzfristigen Renditeerwägungen verändert (Höpner 2003), aber, wie die Sozialwissenschaftler Michael Faust, Reinhard Bahnmüller und Christiane Fisecker

(2011) in einer Untersuchung über die Effekte der einseitigen Kapitalmarktorientierung auf Personalpolitik und Mitbestimmung in börsennotierten deutschen Unternehmen ermittelten, hat sie sich keineswegs bruchlos auf die operationale Unternehmensebene ausgewirkt. Auch dank der Mitbestimmung konnte sich das angelsächsische Modell der Unternehmensführung im deutschsprachigen Raum nicht durchsetzen. Die gesetzliche Absicherung der Mitbestimmung erwies sich als ein Widerlager gegen neoliberale Unternehmensreformer. Eine Zeitlang ließen neoliberale Maximen und Finanzmarkt-Kapitalismus (Windolf 2005) die deutsche Wirtschafts- und Sozialverfassung als obsolet und sklerotisch erscheinen. Der Wirtschaftshistoriker Werner Plumpe (2005) hatte schon das „Ende des deutschen Kapitalismus“ prognostiziert: „Nationale Sonderwege und entsprechende Kapitalismusmodelle gibt es nicht mehr“ (2005: 22). Demgegenüber bescheinigte sein Kollege Werner Abelshauser der „korporativen Marktwirtschaft“ in Deutschland: „Je mehr sein größter Widersacher in der Krise an Strahlkraft verliert (...), desto mehr gewinnt das europäische Modell im Allgemeinen und das deutsche im Besonderen seine ethische Anziehungskraft und wirtschaftliche Reputation zurück“ (2009: 458; 2011: 491). Dies gilt umso mehr nach der erfolgreichen Überwindung der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise, die Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland derart glimpflich beeinträchtigt haben, dass die europäischen Nachbarn die Erfolgsrezepte des „deutschen Modells“ (u.a. duale Berufsausbildung, flexible Arbeitsmarktinstrumente, sozialpartnerschaftliche Krisenbewältigung) diskutieren. Vor zehn Jahren noch der ‚kranke Mann‘ Europas, genießt Deutschland heute einen vorbildlichen Ruf für wirtschaftliche Stärke, finanzielle Solidität und sozialen Frieden. Der Rheinische Kapitalismus habe, Abelshauser zufolge, dazu beigetragen, dass die Produktivität der deutschen Wirtschaft im internationalen Vergleich mit an der Spitze liegt (2011: 503).

Umstrukturierung der Produktionssysteme und Strukturwandel des Arbeitsmarktes

Nicht nur in den neuen, wissensbasierten Industrien, auch in den älteren Fertigungsindustrien wurden die Produktions- und Arbeitsprozesse nachhaltig umstrukturiert. Die sozialwissenschaftliche Forschung unterscheidet zwischen einem „fordistisch-taylorischen“ und einem „postfordistischen“ Produktionsmodell. Betont wird der Wechsel von standardisierten, zentralisierten und hierarchisch organisierten Arbeitsprozessen zu flexiblen, projektförmig vernetzten Organisationsformen mit kleinen Teams und Projektgruppen. Unter dem Einfluss japanischer Organisationskonzepte hielt auch in Deutschland das Toyota Produktionssystem unter der Bezeichnung ‚Lean Production‘ Einzug. Zwar ist der Begriff aus den Betrieben heute fast verschwunden, wengleich sein Inhalt weiterhin als Vorbild effizienter Produktionsgestaltung weit über die Automobilproduktion hinaus gilt (Heil/Kuhlmann 2013: 1).

Gravierend sind die in den letzten beiden Jahrzehnten aufgetretenen strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes, seine Spaltung und Segmentierung. Drei bedeutende Trends lassen sich beschreiben: Tertiarisierung, Feminisierung, Prekarisierung (Müller-Jentsch 2007: 86).

Mit der Verlagerung der Beschäftigung von herstellenden zu dienstleistenden Tätigkeiten hat sich ein säkularer Wandel zur *Tertiarisierung der Berufsstruktur* in den fortge-

schrittenen kapitalistischen Ländern durchgesetzt. Auch in Deutschland mit seinem weiterhin relativ starken Sektor der Verarbeitenden Industrie,⁴ ist der Anteil der Angestellten an der Erwerbsbevölkerung kontinuierlich gestiegen, von 37 Prozent (1980) auf 57 Prozent (2011) der Erwerbstätigen (iw 2013: Tab. 1.11).

Nicht nur der Dienstleistungssektor (tertiärer Sektor), sondern auch die Dienstleistungsberufe und Dienstleistungsfunktionen in Sektoren der Güterproduktion (primärer und sekundärer Sektor) wachsen an. Mit dem Rückgang der reinen Produktionsstätigkeiten, aber auch der Hilfs- und einfachen Fachtätigkeiten steigt das Niveau der Tätigkeiten generell. Die Expansion der Dienstleistungen erfolgt freilich nur in privatwirtschaftlichen Sektoren, der öffentliche Dienst reduzierte sein Personal bis 2010; erst in jüngster Zeit stellte er wieder ein, jedoch vornehmlich Teilzeitkräfte.

Insgesamt gesehen wird die 'Dienstleistungsklasse' weiter anwachsen und zu einer fortschreitenden Differenzierung und Individualisierung der Soziallagen beitragen, wodurch sich die Probleme der Mitgliederrekrutierung für die Gewerkschaften kumulieren.

Feminisierung des Arbeitsmarktes. Allgemein zugenommen hat die Erwerbstätigkeit der Frauen. Innerhalb von drei Jahrzehnten hat sich der Anteil der Frauen an den abhängig Beschäftigten auf 46,7 Prozent (2011) erhöht, während er 1980 noch 33,8 Prozent ausmachte. Eine zweite Messziffer ist die *Erwerbsquote* der Frauen;⁵ sie ist in Westdeutschland von 50,2 (1980) auf 70,5 Prozent (2011) angestiegen, während sie in Ostdeutschland von 77,2 (1991) auf 76,4 Prozent (2011) leicht gesunken ist. Nur noch zehn Prozentpunkte beträgt die Differenz zur Erwerbsquote der Männer in Gesamtdeutschland. Parallel zur zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit hat auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zugenommen: er betrug 2011 in Gesamtdeutschland 27 Prozent der abhängig Beschäftigten; davon stellen die Frauen die überwiegende Mehrheit (ca. 80 %) (iw 2013). Die Schwerpunkte der Frauenbeschäftigung liegen in Niedriglohnbereichen; sie konzentrieren sich auf Bürotätigkeiten, den Einzelhandel und die Sozial- und Gesundheitsdienste. Der expandierende Dienstleistungsbereich ist weiblich, wie der schrumpfende Industriebereich männlich dominiert. Die Arbeitslosenquote von Frauen ist niedriger als die von Männern (St. Jb. 2012: 355). Auf der Top-Seite der Berufsskala schlagen sich die verstärkten Bildungsbemühungen von Frauen nieder: die (in Deutschland vergleichsweise immer noch niedrigen) Akademikerquoten von beschäftigten Männern und Frauen differieren nur noch um wenige Prozentpunkte.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Prekarisierung. Seit den 1990er Jahren ist eine ständige Zunahme atypischer Beschäftigungsformen zu konstatieren, ihre Ausprägungen sind: befristete Arbeit, Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, geringfügige Beschäftigung (Mini-, Midijobs) und Scheinselbständigkeit. Das Statistische Bundesamt grenzt die atypisch Beschäftigten wie folgt ein: „Personen, die kein Normalarbeitsverhältnis haben, d. h. Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden, geringfügige oder befristete Beschäftigung oder ein Zeitarbeitsverhältnis“ (St. Jb.

⁴ Mit mehr als 22 Prozent trägt das Verarbeitende Gewerbe zur Bruttowertschöpfung in Deutschland bei (Institut der deutschen Wirtschaft 2013).

⁵ Anteil der erwerbstätigen (einschl. der arbeitslos gemeldeten) Frauen an der Gesamtzahl der Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren.

2012: 352). Für 2011 wird ein Anteil an den abhängig Beschäftigten von 25 Prozent ausgewiesen, wobei der Anteil der Frauen dreimal so hoch ist wie der der Männer (ebd.). Mit Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten auch mit höherer Wochenstundenzahl schätzen Keller und Seifert (2011: 17) den Anteil auf mehr als ein Drittel.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind nicht per se prekäre; auch gut dotierte und hochqualifizierte Tätigkeiten können darunter fallen, etwa die von Wissensarbeitern und „Arbeitskraftunternehmern“ (Voß/Pongratz 1998), einem Typus von Arbeitnehmer, der dem des freien Selbständigen durchaus ähnlich ist und in sich die Eigenschaften von Autonomie und Selbstausbeutung vereinigt. Auch befristete Arbeitsverträge sind „sowohl unter den unteren als auch den höheren Beschäftigungskategorien besonders stark verbreitet“ (Konietzka/Sopp 2006: 334). Zu prekären werden atypische Beschäftigungsverhältnisse erst, wenn weitere Merkmale hinzukommen, wie geringes (weit unterdurchschnittliches) Einkommen, wechselnde und zeitlich befristete Anstellungsverträge, fehlender Zugang zur Weiterbildung, unfreiwillig geringe Arbeitszeit sowie ungesicherte Zukunftsvorsorge (zu den Kriterien vgl. Brinkmann et al. 2006: 18; Keller/Seifert 2011: 28).

Beunruhigend an diesem - mittlerweile auch als „Prekariat“ bezeichneten - Segment unsicherer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse ist, dass es sich dabei keineswegs um ein Phänomen am Rande der Arbeitsgesellschaft handelt. Vielmehr wird durch seine Expansion auch die Mittelklasse reicher Gesellschaften verunsichert. Wer fürchtet heute nicht um seinen Arbeitsplatz und um seine Rente?

Ein weiteres Problemfeld des Arbeitsmarktes ist der Niedriglohnssektor. Rund acht Millionen Beschäftigte verdienen weniger als 9,15 Euro in der Stunde.⁶ Im Jahr 2010 umfasste dieses Segment in Deutschland über 22 Prozent aller Arbeitnehmer in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten bei einem EU-Durchschnitt von runden 17 Prozent (Schulten 2013: 131). Mit einem der größten Anteile von Niedriglöhnern in den EU-Mitgliedstaaten hat es Deutschland bisher gleichwohl versäumt, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, über den 20 von 27 dieser Staaten verfügen (ebd.: 126). Konzidiert hat die Koalitionsregierung Merkel bisher allein die Festsetzung von branchenbezogenen Mindestlöhnen für elf Problembranchen. Die Spanne reicht von 7,00 bis 13,40 Euro (St. Jb. 2012: 382). Unter den deutschen Gewerkschaften war der gesetzliche Mindestlohn anfänglich umstritten, insbesondere die IG Metall und die IG Bergbau, Chemie, Energie hatten ihn abgelehnt; doch mittlerweile wird er einmütig gefordert. Bemerkenswert ist schließlich, dass in der ersten Dekade dieses Jahrhunderts die Reallöhne nahezu jährlich gesunken sind; das ist die bisher längste Periode in der Nachkriegsgeschichte Deutschlands (WSI-Tarifarchiv 2013: Tab. 2.1).

Die Arbeitslosigkeit ist zwar in den letzten Jahren erheblich zurückgegangen, bleibt aber ein Problemfeld, weil sie teilweise durch die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse kaschiert wird. Während einige Wirtschaftszweige Fachkräfte suchen, tragen die Un- und Geringqualifizierten im Hochlohnland Deutschland weiterhin ein besonders hohes Arbeitsmarktrisiko; der Wechsel in ein Beschäftigungsverhältnis heißt für sie meist die Annahme eines prekären Jobs.

⁶ Das ist die Niedriglohnschwelle, berechnet auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP).

Die reale Entwicklung II: Industrielle Beziehungen und ihre Akteure im Wandel

Bei der Frage nach den Auswirkungen der strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft, den Produktionssystemen und der Arbeitsmärkte, wollen wir bei den kollektiven Akteuren beginnen, deren Bindungskraft zu erodieren droht. Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände verloren in den letzten Jahrzehnten in einem dramatischen Ausmaß Mitglieder.

Gewerkschaften

Die Gewerkschaften leiden seit zwei Jahrzehnten unter einer anhaltenden Schrumpfung ihrer Mitgliederzahlen. Der durch den Zusammenschluss von West- mit Ostgewerkschaften nach der deutschen Vereinigung erzielte enorme Mitgliederzuwachs erwies sich als Scheinblüte; denn der bald darauf erfolgte Zusammenbruch der industriellen Basis in den neuen Bundesländern führte zu massiven Arbeitsplatzverlusten und damit einhergehendem Mitgliederschwund. Der Mitgliederbestand sank von 11.800.000 (1991), dem bisherigen Höchststand, auf 6.151.000 (2012), das heißt innerhalb von zwei Dekaden gingen die Mitgliederzahlen fast um die Hälfte zurück. Wenn auch viele Mitglieder infolge der De-Industrialisierung Ostdeutschlands verloren gingen, verzeichnete auch der Westen empfindliche Einbußen; denn 1990 lag der Mitgliederbestand in der alten Bundesrepublik noch bei 7.938.000. Erst in jüngster Zeit gelang es, den Mitgliederverlust zu bremsen; die IG Metall und einige kleinere Gewerkschaften konnten seit 2011 sogar leichte Zuwächse verzeichnen.

Die Ursachen für den Mitgliederverlust sind vornehmlich im oben beschriebenen Strukturwandel des Arbeitsmarktes zu suchen. Eine weitere Ursache ist die im Zeitalter der ‚Individualisierung‘ allgemein zu beobachtende Abwendung der Menschen von kollektiven Bindungen. Die aktuellen gewerkschaftlichen Bemühungen, nach angelsächsischem Muster Strategien des *Organizing* und der Mitgliederbindung zu entwickeln, haben bisher noch keinen durchschlagenden Erfolg erzielen können.

Als eine Antwort der Gewerkschaften auf schrumpfende Mitgliederzahlen sind die vorgenommenen Organisationsreformen zu verstehen. So wurden sukzessive die Vorstände verkleinert, und in einer Fusionswelle schlossen sich die Gewerkschaften zu multisektoralen Gewerkschaften zusammen (Müller/Wilke 2003). Damit wurde die traditionelle, auf dem Prinzip des Industrieverbands basierende Organisationsstruktur des DGB umgestaltet. Nach Fusionen von zwei oder drei Gewerkschaften zu einer Organisation erfolgte 2001 eine Großfusion von fünf Dienstleistungsgewerkschaften zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Aus 16 Einzelgewerkschaften wurden binnen weniger Jahre acht. Bei den Fusionen ging es nicht primär um die Bereinigung umstrittener Organisationsabgrenzungen, vielmehr erfolgte die ‚Partnerwahl‘ teilweise nach dem Kriterium ähnlicher gewerkschaftspolitischer Grundüberzeugungen. Die tieferen Gründe waren neben finanzieller Notlage und schrumpfendem Mitgliederpotential die beabsichtigte Stärkung des verbandlichen Einflusses innerhalb des DGB. Seit 2002 ist der DGB nur noch Dachorganisation für acht Gewerkschaften.

Ein anderes akutes Problem für die DGB-Gewerkschaften ist die sich verstärkt bemerkbar machende Konkurrenz kleinerer Berufs- bzw. Spartengewerkschaften.

Gleichsam eine Reaktion auf den Superzusammenschluss zu ver.di war die tarifpolitische Separierung einiger Berufsgruppen – Piloten, Flugbegleiter und Klinikärzte –, die nach konfliktreichen Auseinandersetzungen spartenspezifische Tarifverträge in der Tarifdomäne von ver.di durchsetzen konnten. Der bislang längste Tarifkonflikt dieser Art war der zwischen der Gewerkschaft der Lokomotivführer und der Deutschen Bahn; er wurde zum Schreckensbild für DGB-Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gleichermaßen, sprengte doch abermals eine sog. Spartengewerkschaft die eingespielte Tarifpartnerschaft der großen Verbände.

Durch Massenwachstum und Großfusionen haben die Gewerkschaften berufsspezifische Identitäten und Gruppeninteressen ihrer vielfach segmentierten Mitgliedschaft zunehmend aus den Augen verloren und unter dem Banner der „solidarischen Lohnpolitik“ deren Einkommensdifferenzen eingeebnet. So ist es nicht verwunderlich, dass einzelne Berufsgruppen eigenständige Tarifverträge anstreben. Mit dem Selbstbewusstsein von Funktionseliten ziehen kleine Berufsgewerkschaften für ihre Klientel in den Tarifkampf und bekunden ihre Unzufriedenheit mit der von ihnen als nivellierend empfundenen Tarifpolitik der Industriegewerkschaften.

Was für moderne Unternehmen heute ein ‚Muss‘ ist, die Befolgung der Maxime „Managing Diversity“, heißt für die Gewerkschaften: organisationspolitische Einbindung und ‚Pflege‘ der strategischen Schlüsselgruppen, auf die es in tarifpolitischen Auseinandersetzungen letztlich ankommt. Das Ausscheren von Berufsgruppen aus einer einheitlichen Organisation kann durch die Bildung von Tarifgemeinschaften kompensiert werden. Die Gewerkschaft der Lokführer, die sich in einem hartnäckig geführten Tarifkampf als eigenständige Interessenvertretung durchgesetzt hat, als gleichberechtigte und kampfstärke Partnergewerkschaft in der Tarifgemeinschaft der Bahngewerkschaften für die zukünftigen Auseinandersetzungen willkommen zu heißen, wäre strategisch vielleicht klüger.

Über die aktuelle Perspektive der deutschen Gewerkschaften veröffentlichten die von linken Gewerkschaftern geschätzten „Blätter für deutsche und internationale Politik“ in kürzestem Zeitabstand widersprechende Urteile. Während Hans-Jürgen Urban (2013), Vorstandsmitglied der IG Metall, von einem „Comeback der Gewerkschaften“ spricht und in der „systematischen Mitgliederwerbung und -bindung sowie der „Erschließung im Bereich prekärer Beschäftigung“ Aktivposten zur „Revitalisierung der Gewerkschaften“ sieht, die durch eine „beteiligungs-, mitglieder- und konfliktorientierte“ *Organizing*-Strategie unterstützt werde (2013: 85f.), konstatiert Frank Deppe (2013) eine „Große Transformation“ der Gewerkschaften zur „subalternen Anpassung“ an die Wettbewerbsbedingungen des neoliberalen Kapitalismus. Auch Klaus Dörre (2011) registriert einen Funktionswandel der Gewerkschaften: „von der intermediären zur fraktalen Organisation“: ihr „interessenpolitischer Konservatismus“ vernachlässige die atypisch und prekär Beschäftigten.

Arbeitgeberverbände

Nur mit geringfügigen Modifikationen wurden die für Deutschland typischen, dreiteiligen Verbandsstrukturen der Unternehmer – Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsverbände, Industrie- und Handelskammern – nach dem Vereinigungsprozess auf die neuen Bundesländer übertragen. Im Gegensatz zu den Gewerkschaften konnten die

westdeutschen Unternehmerverbände dabei an keinerlei Vorgänger-Organisationen in der ehemaligen DDR anknüpfen.

Arbeitgeberverbände sind mit Daten über ihre Organisationsverhältnisse sehr zurückhaltend, eine Ausnahme bildet Gesamtmetall. Verglichen mit den Gewerkschaften erfreuen sich die Arbeitgeberverbände eines deutlichen Organisationsvorsprungs, der in Deutschland eine lange Tradition hat. Die Wahrscheinlichkeit der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband steigt mit (a) der Größe und dem Alter des Betriebs, (b) dem branchenspezifischen Arbeitskampsrisiko und (c) dem Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer (Schnabel/Wagner 1996: 299f). Großunternehmen sind in der Regel Mitglied eines Arbeitgeberverbandes. Geringere Neigung zum Beitritt findet sich unter jüngeren, exportorientierten und zum tertiären Bereich gehörenden Unternehmen. Im Osten Deutschlands ist die Organisationsneigung der Arbeitgeber deutlich niedriger als im Westen, was zum Teil auf die dort mehrheitlich kleineren und neu gegründeten Unternehmen zurückzuführen ist.

Dies vorausgeschickt, verzeichneten auch die Arbeitgeberverbände in den letzten zwanzig Jahren – ähnlich wie die Gewerkschaften – einen deutlichen Rückgang ihrer Mitgliederzahlen und ihres Organisationsgrades. Der größte Arbeitgeberverband der Privatwirtschaft, Gesamtmetall, schrumpfte von 9.533 Mitgliedsfirmen mit 3.455.500 Beschäftigten (1991) auf 6.565 Firmen mit 2.117.500 Beschäftigten (2011) (www.gesamtmetall.de); der Organisationsgrad, errechnet auf Basis der Beschäftigten, fiel um 10 Prozentpunkte (von rund 70 auf 60 Prozent).⁷

Der Mitgliederverlust resultierte zum einen aus den Austritten von Unternehmen, zum anderen aus Nichteintritten bei Neugründungen. Austritte erfolgen typischerweise nach einer längeren Phase der Unzufriedenheit mit der Tarifpolitik des Verbandes (Langer 1994), und zwar erfolgten sie mehrheitlich in der Kategorie mittlere Unternehmen (mit 100 bis 500 Beschäftigten) sowie Eigentümerunternehmen (Schroeder/Ruppert 1996). In den letzten Jahren haben eine Reihe mittelgroßer Unternehmen (mit 500 bis 1000 Beschäftigten), unter ihnen einige größere Verlagshäuser, ebenfalls die „Verbandsflucht“ ergriffen, um der Bindung von Flächentarifverträgen zu entgehen.

Gravierender als die Austritte sind auf Dauer wahrscheinlich die Nichteintritte in Arbeitgeberverbände zu werten. Während in Westdeutschland von „Verbandsflucht“ gesprochen wird, heißt das vergleichbare Phänomen in Ostdeutschland „Verbandsabstinenz“ (vgl. Ettl/Heikenroth 1996). So verzichteten nach der Privatisierung ehemalige Treuhandbetriebe, aber auch zahlreiche neugegründete ostdeutsche Firmen (unter ihnen auch Neugründungen von westlichen Unternehmen mit traditionellen Verbandsbindungen) häufig auf die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband. Aber selbst die formale Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband garantiert noch nicht, dass der jeweils gültige Tarifvertrag auch von allen Mitgliedsunternehmen eingehalten wird. Mehrere Arbeitgeberverbände sind mittlerweile dem in der mittelständischen Industrie entstandenen Verlangen nach einer ‚gespaltenen Mitgliedschaft‘, der Wahlmöglichkeit *mit* oder *ohne Tarifbindung*, nachgekommen. Parallel zu den traditionellen

⁷ Beschäftigte in der Elektro- und Metallindustrie 1991: 4.893.000 und 2011: 3.569.000 (www.gesamtmetall.de).

Verbänden mit Tarifbindung haben sie sog. OT-Verbände gegründet, von denen die Mitgliedsfirmen vornehmlich Serviceleistungen und Informationsdienste erwarten (Völkl 2002). Gesamtmetall weist für den Zeitraum 2005 bis 2011 eine Verdopplung der Mitgliedsfirmen ohne Tarifbindung aus: von 1.432 mit 164.300 Beschäftigten auf 2.913 mit 371.862 Beschäftigten (www.gesamtmetall.de).

Tarifpolitik

Die Mitgliederverluste der Gewerkschaften und insbesondere die erodierende Bindungsfähigkeit der Arbeitgeberverbände haben dazu beigetragen, dass die tarifvertragliche Absicherung der Arbeitsplätze ebenfalls geringer geworden ist. Seit 1996 ist die Flächentarifbindung in beiden Landesteilen rückläufig: in Westdeutschland sank sie im Zeitraum 1996-2012 von 70 auf 53 Prozent, in Ostdeutschland von 56 auf 36 Prozent der Beschäftigten. Die Tarifbindung durch Firmentarifverträge blieb hingegen relativ konstant bei 7 Prozent (West) bzw. 12 Prozent (Ost). Bemerkenswert ist gleichwohl, dass die Hälfte der nichttarifgebundenen Beschäftigten vom Tarifvertrag profitiert, da sich ihr Entgelt daran orientiert (Ellguth/Kohaut 2013), wenngleich sie in der Tendenz eher unterhalb der Tarifbestimmungen bleiben.

Ein zentrales Thema der Tarifpolitik ist seit Mitte der 1980er Jahre die *Flexibilisierung*. Mit dem Arbeitskampf um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche 1984 errang die IG Metall einen Pyrrhus-Sieg, da die Reduzierung mit der Flexibilisierung kombiniert wurde. Fortan musste die Gewerkschaft akzeptieren, dass die Wochenarbeitszeit flexibel verteilt wurde. Dies war die Geburtsstunde der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Danach nahm die Zahl der Vereinbarungen über tarifliche Arbeitszeitverkürzungen mit Flexibilisierungsoptionen für die Betriebe rapide zu. Die Ausgleichszeiträume und Korridore expandierten so stark, dass sie für die praktische Umsetzung die Einrichtung von individuellen Arbeitszeitkonten erforderlich machten, wie sie nun zahlreiche Tarifverträge vorschreiben. In manchen Tarifbereichen reichen sie bis zu Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten.

Der lange Weg zur Angleichung der ostdeutschen Lohn- und Arbeitszeitstandards an das Westniveau war ein Prozess, der in den ersten Jahren zügig, dann aber immer schleppender von statten ging; 2012 erreichten die tariflichen Grundvergütungen im Osten 97 Prozent des Westniveaus (http://www.boeckler.de/41914_44213.htm). Im Jahre 1993 setzten die ostdeutschen Metallarbeitgeber den geltenden Stufentarifvertrag zur Lohnangleichung rechtswidrig außer Kraft. Der zweiwöchige Streik der IG Metall gegen diesen Tarifbruch konnte nicht verhindern, dass die Angleichung weiter gestreckt wurde. Auch der spätere zweiwöchige Streik der IG Metall zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metallindustrie im Jahre 2003 scheiterte. Die Arbeitszeit für ostdeutsche Metallarbeiter wurde auf 38 Wochenstunden festgeschrieben.

Ein folgenreiches Ergebnis des Streiks von 1993 gegen den Tarifbruch war die Einführung von *Härtefallklauseln* für wirtschaftlich gefährdete Betriebe. Demnach können unter spezifizierten Bedingungen Tarifverträge für Abweichungen von den vereinbarten Standards geöffnet und gesonderte betriebliche Regelungen vereinbart werden. War das Ergebnis des Tarifkampfes 1984 die Geburtsstunde der Flexibilisierung tarifvertraglicher Regelungen der Arbeitszeit, dann war die Vereinbarung von

1993 die Geburtsstunde der Öffnungsklauseln für Lohnnormen, die nach und nach auch in Westdeutschland verstärkt genutzt wurden. So vereinbarten die Tarifparteien der chemischen Industrie in den 1990er Jahren Tarifverträge, die neben der Flexibilisierung von Arbeitszeiten einen Entgeltkorridor mit Abweichungen vom Tarifentgelt nach unten vorsahen.

Seit der Jahrhundertwende zählen die Instrumente der Flexibilisierung und der tariflichen Öffnungsklauseln zu regulären Bestandteilen der Tarifpraxis in beiden Teilen Deutschlands. Sie haben die Spielräume für die Bildung betrieblicher ‚Bündnisse für Arbeit‘ geschaffen. Um größere Beschäftigungssicherheit und verbesserte Wettbewerbsfähigkeit (Standortsicherung) zu erzielen, können die Betriebsparteien – teils mit, teils ohne Zustimmung der Tarifparteien – nicht nur bei den arbeitszeitlichen, sondern auch bei den entgeltbezogenen Komponenten Tarifabweichungen auf betrieblicher Ebene vereinbaren.

Die IG Metall hat mit dem 2004 abgeschlossenen, unter dem Namen „Pforzheimer Abkommen“ bekannt gewordenen Tarifvertrag einen Rahmen für die ‚Verbetrieblichung‘ der Tarifpolitik geschaffen. Er postuliert als Ziel, „am Standort Deutschland bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen“ durch „Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen“. Mit diesem Abkommen wollte die IG Metall die vorher häufig lokal und unkontrolliert verlaufende Abweichungspraxis, den ‚Wildwuchs‘, beenden, indem sie das Anwendungsfeld für betriebliche Abweichungen breit definierte: „z.B. Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohnausgleich“. Das Abkommen lässt den Betriebsparteien den Vortritt; diese sollen prüfen, ob die Maßnahmen im Rahmen der geltenden Tarifverträge ausgeschöpft sind, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern. „Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen (betriebliche Ergänzungstarifverträge) vereinbaren oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen“. Mit dem Abschluss dieses Rahmenabkommens kam die IG Metall den Flexibilitätsforderungen der Arbeitgeber in bis dato beispielloser Weise entgegen.

Die Tarifpolitik wurde jedoch nicht nur betriebsnäher, sondern auch innovativer. Zu den bemerkenswerten Neuerungen gehören die einheitlichen Tarifverträge über das Entgelt für Arbeiter und Angestellte. Pionier auf diesem Gebiet war die damalige IG Chemie-Papier-Keramik mit ihrem Bundesentgelttarifvertrag von 1987. Jüngeres Beispiel ist der Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA), der 2002 für die gesamte Metallindustrie abgeschlossen wurde. Zu den Gegenständen der ‚qualitativen‘ Tarifpolitik gehören Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung (Tarifvertrag zur Qualifizierung 2001 für die Metallindustrie Baden-Württembergs) und der Beschäftigungsförderung. Das Tarifvertragswerk „Auto 5000“, das die IG Metall und die Volkswagen AG 2001 vereinbarten, stellte eine ambitionierte „Beschäftigungsinitiative mit arbeitspolitischem Innovationsanspruch“ dar (Schumann et al. 2006: 12). Erwähnung verdienen auch die von der IG Metall und IG Bergbau, Chemie, Energie abgeschlossenen Tarifverträge

über Branchenzuschläge für Leiharbeit, die je nach Beschäftigungsdauer das Entgelt von Leiharbeitern stufenweise dem der Stammbeschäftigten angleichen.

Die Arbeitskampfstatistik weist für die vergangenen beiden Dekaden die üblichen niedrigen Werte aus, die Deutschland im internationalen Vergleich weiterhin mit Österreich und Schweiz das Schlusslicht in der Streikstatistik zuweist. Die vom WSI-Tarifarchiv errechneten höheren Daten (2013: Tab. 4.3) verändern das Bild nicht dramatisch. Auffallend ist jedoch eine erhöhte Zahl von Warn- und kurzen Streiks sowie Streikaktionen (wie ‚Flashmob‘) in der zersplitterten ‚Tariflandschaft‘ des Dienstleistungsbereich und im Öffentlichen Dienst. Der Streikexperte des WSI, Heiner Dribbusch, spricht von einer „Tertiarisierung des Arbeitskampfes“ (Dribbusch 2013: 222).

Mitbestimmung und Partizipation

Die Institutionen der Mitbestimmung (Betriebsrat, Aufsichtsratsmandat für Arbeitnehmer) und der Partizipation („Andere Vertretungsorgane“, Team- und Gruppenarbeit) haben wahrscheinlich die bedeutendsten Veränderungen in den vergangenen Jahrzehnten erfahren.

In diesem Zeitraum haben zwei Mitbestimmungskommissionen über Reformen beraten, erfolgte eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und wurden im Zuge innovativer Arbeitspolitik zahlreiche Partizipationsmodelle installiert. Die oben erwähnte Zunahme der empirischen Untersuchungen indiziert eine erhöhte Aufmerksamkeit für diesen Themenbereich, zu dessen bemerkenswertesten Entwicklungen die Aufwertung von Status und Rolle des Betriebsrates gehört. Er ist der eindeutige Gewinner unter den Akteuren der industriellen Beziehungen.

Für große Teile der deutschen Wirtschaft kann man ab etwa 1980 von einem weitgehend positiven Umgang der Arbeitgeber mit den seit der Novellierung von 1972 erweiterten Funktionen des Betriebsrates sprechen; freilich gilt diese Aussage mehr für die industriellen Sektoren als für die Dienstleistungszweige. Ein wichtiger Grund dafür waren die vielfältigen Modernisierungs- und Rationalisierungsprozesse in den Betrieben, die zu einer Neu- und Höherbewertung der sogenannten ‚Humanressourcen‘ führten. In vielen Unternehmen kam es zu einer maßgeblichen Beteiligung des Betriebsrats als Partner einer „kooperativen Modernisierung“ (wie es bezeichnenderweise im Abschlussbericht von 1998 der gemeinsam von Hans-Böckler-Stiftung und Bertelmann Stiftung eingesetzten „Kommission Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ heißt). Das hat die Position der Betriebsräte ungemein gestärkt und erklärt, warum für sie die Bezeichnung ‚Co-Manager‘ auch in den Medien Verbreitung fand. Nicht selten treten Betriebsräte als kompetente Krisenmanager, Agenten des Wandels und Promotoren der Modernisierung auf. Freilich besteht bei Betriebsräten, die als Co-Manager agieren, auch die Gefahr, dass sie zwar ihre Beteiligungsmöglichkeiten vor allem in wirtschaftlichen Fragen zugunsten des Unternehmens ausweiten, dabei aber ihren Vertretungsauftrag für die Beschäftigten vernachlässigen. Die Machtfülle und Ämterhäufung von Spitzenbetriebsräten konfrontieren diese mit vielfältigen Erwartungen und Verpflichtungen, die sie von ihrer originären Funktion als Interessenvertretung der Belegschaft entfernen kann (Rehder 2006). Nach Erhebungen des IAB bestehen ca. 120.000 Betriebsratsgremien in den Betrieben. Freilich wurden 2012 in Betrieben ab 5 Beschäftigten im Westen nur 43 Prozent, im Osten 36 Prozent der

Beschäftigten durch Betriebsräte vertreten. In Betrieben ab 21 Beschäftigten liegt sie in beiden Landesteilen bei 50 und mehr Prozent der Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2013; schriftl. Auskunft). Insbesondere kleine und mittlere Betriebe mit unter 100 Beschäftigten, aber auch größere Dienstleistungsunternehmen mit niedrig qualifizierten Arbeitskräften sowie die Unternehmen der Informationstechnologie und Telekommunikation (‘Neue Medien’) sind ein schwieriges Terrain für die gesetzliche Interessenvertretung. Auf deren quantitative Zunahme ist schließlich auch die Ausweitung der „mitbestimmungsfreien Zonen“ zurückzuführen. Bis heute ist es den DGB-Gewerkschaften allerdings gelungen, einen hohen Anteil (rund 73% nach DGB-Angaben bei der Wahl 2010) der Betriebsratsmandate mit ihren Mitgliedern zu besetzen; seit 2002 (75 Prozent) ist ein geringfügiger Rückgang zu verzeichnen (Greifenstein et al. 2011: 35)

Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 (Milert/Tschirbs 2012: 636ff.) brachte nur moderate Verbesserungen der Mitbestimmungsrechte. Bedeutsamer sind die neuen Regelungen, die eine Erleichterung der Wahl von Betriebsräten (vereinfachtes Wahlverfahren für Klein- und Mittelbetriebe bis 100 Beschäftigten) und eine Erhöhung der Betriebsratsmandate und Freistellungen vorsehen. Bedeutsam ist auch die Ausdehnung des traditionellen Betriebsbegriffs, an den die Gründung und Existenz von Betriebsräten bislang gebunden war. Die Tarifparteien können künftig „Gemeinschaftsbetriebsräte“ in gemeinsamen Betrieben mehrerer Unternehmen und „Standortbetriebsräte“ (die auch die im Betrieb arbeitenden Leiharbeiter vertreten) vereinbaren. Eine echte Erweiterung der Mitbestimmungsrechte stellt die Mitbestimmung über die betriebliche Berufsbildung (§§ 96-98) und über Grundsätze der „Durchführung von Gruppenarbeit“ (§ 87 Abs. 13) dar.

Die Pionierarbeiten Hermann Kotthoffs (1984, 1994) haben den Blick auf die breite Varianz dieser Institution gelenkt und viele Nachfolgestudien inspiriert (dokumentiert von Greifenstein/Kißler 2010). Wir wissen heute genauer Bescheid über die verschiedenen Typen und alternativen Formen betrieblicher Arbeitnehmervertretung. Neuere Untersuchungen lieferten zudem Informationen über „Andere Vertretungsorgane“ und informelle Verfahren der Interessenvertretung (Artus et al. 2006; Hauser-Ditz et al. 2008). Der vormals als „New Economy“ bezeichnete Sektor der Neuen Medien oder auch „digitalen Wirtschaft“ gilt als Musterfall für eine mitbestimmungsfreie Zone, aber auch als Domäne innovativer Formen der Mitarbeiterbeteiligung und Selbstvertretung. Statt Betriebsräte finden wir hier häufig andere Formen der Beteiligung: Runde Tische, Mitarbeiterausschüsse, Sprecher, Vertrauenspersonen, Ältestenräte (ebd.: 71 ff.; Ittermann 2009: 108 ff.).

Eine andere Form gesetzlich nicht geregelter Mitbestimmung sind die in vielen Unternehmen der verarbeitenden Industrie und des Dienstleistungssektors eingeführten Formen direkter Beteiligung (Qualitätszirkel, Gruppenarbeit) der Arbeitnehmer. Hierdurch fand das betriebliche Mitbestimmungssystem seine Ergänzung nach unten, in Form einer „Mitbestimmung in der ersten Person“.

In den vergangenen Dekaden war die Unternehmensmitbestimmung von 1976, der 654 Kapitalunternehmen (2012) mit rund einem Fünftel aller Arbeitnehmer (Mitbestimmung 6/2013) unterliegen, verschiedenen Angriffen ausgesetzt. In Frage gestellt wurde sie von Unternehmerseite und neoliberal orientierten Arbeitsrechtlern; der

BDI-Präsident Rogowski bezeichnete sie gar als einen „historischen Irrtum“. Eine gemeinsame Kommission von BDA und BDI meldete Reformbedürftigkeit an. Unter Hinweis auf europäische Harmonisierungsbemühungen wollten die Arbeitgeber die gesetzliche Regelung generell durch individuelle Verhandlungslösungen flexibilisieren, das heißt Arbeitnehmervertretung und Unternehmensführung sollten sich auf ein Modell einigen, das keineswegs die Obergrenzen der geltenden gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen überschreiten, aber auch nicht die Mitbestimmung eliminieren sollte. Bei Nichteinigung sollte eine gesetzliche Auffanglösung mit einer Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in einem auf sechs Mitglieder verkleinerten Aufsichtsrat greifen (BDA/BDI 2004).

Die von der rot-grünen Koalitionsregierung unter Kanzler Schröder im Sommer 2005 eingesetzte „Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ (2006),⁸ mit Kurt Biedenkopf als Vorsitzendem, sollte „Vorschläge für eine moderne und europataugliche Weiterentwicklung“ erarbeiten; sie beendete ihre Arbeit in einem Dissens mit den Arbeitgebervertretern in der Kommission. Die dreiköpfige Wissenschaftlergruppe der Kommission schlug einige moderate Reformen vor (z.B. vom Gesetz abweichende Verhandlungslösungen, Berücksichtigung von Arbeitnehmervertretern ausländischer Konzerntöchter), dem die Gewerkschaftsvertreter zustimmten.

Nachdem die Bundeskanzlerin Merkel als Festrednerin auf der DGB-Jubiläumsveranstaltung „30 Jahre Mitbestimmungsgesetz“ die Mitbestimmung als „eine große Errungenschaft“ und als „ein nicht wegzudenkender Teil unserer Sozialen Marktwirtschaft“ bezeichnet hatte,⁹ sind die Angriffe gegen die Mitbestimmung verstummt.

Industrielle Beziehungen in der Europäischen Union

Nach einer mehr als zwanzigjährigen Periode kontroverser Diskussionen wurde in der Europäischen Union als erste originäre europäische Institution auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen der Europäische Betriebsrat (EBR) eingerichtet. Im September 1994 hatte der Rat der Sozialminister – unter der deutschen Präsidentschaft – die „Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ beschlossen. Auf dieser Grundlage konnten EBR ins Leben gerufen werden. Die Einrichtung diente dazu, den Arbeitnehmern gemeinschaftsweit operierender Unternehmen Konsultations- und Informationsrechte einzuräumen. Im Vergleich mit den Mitbestimmungsrechten des deutschen Betriebsrats verfügt der EBR über weitaus schwächere Beteiligungsrechte. Er besitzt keine echten Mitbestimmungsrechte, sondern nur Unterrichts- und Anhörungsrechte. Gleichwohl ist die Richtlinie eine wichtige Grundlage für den Aufbau eines europäischen Systems kollektiver Interessenvertretung. Empirische Untersuchungen über die EBR zeigen, dass die Varianz ihrer Praxis ähnlich breit

⁸ Vgl. Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission, Dezember 2006.

⁹ Rede von Bundeskanzlerin Merkel anlässlich der Jubiläumsveranstaltung „30 Jahre Mitbestimmungsgesetz“ der Hans-Böckler-Stiftung. In: REGIERUNGonline (30. August 2006).

ist wie die der deutschen Betriebsräte. Die erste repräsentative Befragung von 473 Vertretern europäischer Betriebsräte erbrachte ein zwiespältiges Bild: Die Mehrzahl beklagt, dass sie erst verspätet Informationen über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen erhält, wodurch ihre potenzielle Einflussnahme erheblich eingeschränkt wird; andererseits hat ein knappes Drittel der Befragten mit der Konzernleitung transnationale Vereinbarungen getroffen, deren Status die in der Richtlinie fixierten Kompetenzen des EBR überschreiten. Die große Mehrzahl der EBR verfügt über besondere (Lenkungs-)Ausschüsse als permanente Kommunikations- und Arbeitsgremien (Waddington 2006).

Seit Verabschiedung der EBR-Richtlinie ist die Zahl der transnationalen Unternehmen mit einem EBR kontinuierlich gestiegen. Derzeit sind 975 EBR-Gremien aktiv (Jagodzinski 2012: 157); das entspricht etwa 50 Prozent der EBR-pflichtigen Unternehmen. Während die größeren multinationalen Konzerne über eine europaweit agierende Arbeitnehmervertretung verfügen, sind es eher die mittelgroßen Unternehmen, die noch keine derartige Vertretung haben. Fast die Hälfte der EBR besteht seit zehn Jahren und länger (ebd.: 158).

Dem EBR-Modell entsprechen in der Struktur auch die Mitbestimmungsregelungen der neuen Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (*Societas Europaea* – SE), die gemäß einer Richtlinie seit Oktober 2004 in Kraft ist. In ihr wird die Mitbestimmung zum zwingenden Verhandlungsgegenstand: Ohne eine entsprechende Vereinbarung zwischen beiden Seiten kann keine SE registriert werden. Einige Bestimmungen bieten formal die Möglichkeit zur Umgehung oder Flucht aus der Mitbestimmung; bisher haben sich die Befürchtungen mancher Beobachter, die SE werde zum „Mitbestimmungskiller“, jedoch nicht bewahrheitet (Böckler impuls 12/2013 v. 3. Juli 2013: 7).

Während für die Mitbestimmung eine originäre europäische Institution geschaffen wurde, ist für die andere zentrale Institution der industriellen Beziehungen, die Tarifautonomie, bisher Fehlanzeige zu vermelden. Da die Arbeitgeber keine grenzüberschreitenden Tarifverträge abschließen wollen und Tarifverträge eine bilaterale Angelegenheit sind, bleibt den Gewerkschaften vorerst nur der Ausweg, ihre nationalen Tarifpolitiken europaweit zu koordinieren. Ein schwaches Substitut für die fehlenden europäischen Tarifverhandlungen ist die Institution des *Sozialen Dialogs*, den zu fördern seit Verabschiedung der Einheitlichen Europäischen Akte von 1987 eine offizielle Aufgabe der Kommission ist. In der Fassung des EG-Vertrages von Amsterdam 1997 heißt es in Art. 139 (1): „Der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene kann, falls diese es wünschen, zur Herstellung vertraglicher Beziehungen, einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen, führen.“ Im Vertrag von Lissabon wurde dieser Passus unverändert übernommen.

Die bilateralen Abkommen zwischen den Sozialpartnern beinhalten bisher Abkommen und Rahmenvereinbarungen über wenig strittige Fragen (z.B. Elternurlaub, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge) sowie mehr oder weniger unverbindliche „gemeinsame Stellungnahmen“. Als großer Erfolg kann der branchenübergreifende soziale Dialog aus gewerkschaftlicher Sicht nicht gewertet werden. Die wenigen Vereinbarungen fixieren lediglich Mindestanforderungen, die teilweise unter bereits bestehenden nationalen Standards liegen und zudem rechtlich nicht bindend sind. Allein

wenn es gilt, mit einem freiwillig ausgehandelten Abkommen der Intervention der Kommission in Form einer verbindlichen Richtlinie zuzukommen“, wie etwa bei der Beratung der Betriebsräte-Richtlinie, willigen die Arbeitgeber aus defensiven Gründen in echte transnationale Verhandlungen ein (Keller 1996: 215). Nach der Währungsunion haben zwar verschiedene nationale Gewerkschaften die Initiative zur europaweiten Koordinierung und Vernetzung nationaler Tarifpolitiken ergriffen, aber ohne zukunftsweisende Modelle aufzeigen zu können.

Ein vorläufiges Fazit der Forschung über die industriellen Beziehungen in der EU zeigt, dass die euroskeptische Sicht sich als unberechtigt erwiesen hat. Dies gilt insbesondere für die Institution der Europäischen Betriebsräte. Selbst wenn eine beträchtliche Zahl der untersuchten EBR (vorerst) nur ‘symbolisch’ existiert und agiert, zeigen einige herausgehobene Beispiele aus den Fallstudien, dass dieser originären europäischen Institution eine Dynamik mit einem positiven Entwicklungspotenzial innewohnt. Die Tatsache, dass eine ganze Reihe von ihnen die formalen Kompetenzen überschritten hat, indem sie nicht nur in Verhandlungen mit der Geschäftsführung eingetreten sind, sondern auch bilaterale Verträge abgeschlossen haben (Jagodzinski 2012), könnte den EBR zur Keimzelle eines transnationalen *company bargaining* machen. Weniger aussichtsreich ist die Perspektive, dass sich aus dem sozialen Dialog der Sozialpartner ein transnationales – branchenübergreifendes oder sektorales – Tarifverhandlungssystem entwickeln könnte.

Ein kurzes Resümee

Das Wissensgebiet und Forschungsfeld der Industriellen Beziehungen fand in Deutschland während der vergangenen Dekaden eine gewisse Konsolidierung, ja es konnte in vielfacher Hinsicht vertieft und weiter ausdifferenziert werden. Die Realentwicklung der industriellen Beziehungen war indessen zwiespältig.

Mit Blick auf die zentralen kollektiven Akteure (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und die kollektiven Regelungen (Tarifverträge) kann durchaus eine Erosion des Systems der industriellen Beziehungen konstatiert werden (Hassel 1999). Dabei sollte indessen nicht übersehen werden, dass erstens die Gewerkschaften, begünstigt durch die relativ positiven Arbeitsmarktentwicklungen, mit ihren *Organizing*-Strategien ihren Mitgliederverlust gebremst und in einzelnen Organisationen sogar gestoppt haben (Urban 2013), und zweitens der Branchentarifvertrag (als verbindliche oder Orientierungsgröße) immer noch die Hauptquelle der Entgeltregulierung ist.

Die Institutionen der Mitbestimmung sind hingegen nicht erodiert. Auf betrieblicher Ebene haben sich neue Formen ausgebildet; die gesetzliche Mitbestimmung wurde durch eine Vielzahl von Partizipationsmodellen ergänzt. Auf Unternehmensebene war die Mitbestimmung zeitweiligen Angriffen ausgesetzt, die verstummt sind; sie hat heute den Segen aller politisch maßgeblichen Institutionen und Organisationen und ist auch international kein Hindernis für Investitionen und Fusionen. In der Europäischen Union konnte die Institution des Europäischen Betriebsrats als anerkannter Akteur seine Position festigen, während der Soziale Dialog sein Potential nicht entfalten konnte.

Rechtfertigen die Entwicklungen der letzten beiden Jahrzehnte es, von einer Transformation des deutschen Systems der industriellen Beziehungen zu sprechen

(Dörre 2011; Haipeter et al. 2011)? Zweifellos ist das deutsche System der industriellen Beziehungen schwächer und variantenreicher, vornehmlich aber flexibler, durchlässiger und dezentraler geworden, mit einer daraus hervorgegangenen Stärkung der Institution des Betriebsrats, dem die Gewerkschaft (neben ihrer tarifpolitischen Aufgabe) als ‚Dienstleister‘ zur Seite steht.

Die für das System charakteristische *Dualität*, *Repräsentativität* und *Intermediarität* der Interessenvertretung wurden geschwächt, modifiziert und in einigen Sektoren eliminiert. Aber Schwergewicht und Pfadabhängigkeit historisch gewachsener institutioneller Ordnungen sind nicht so leicht auszuhebeln. Der Rheinische Kapitalismus und die Konfliktpartnerschaft sind weiterhin zentrale, wenn auch gelockerte Anker für das deutsche Systems der industriellen Beziehungen.¹⁰

Literatur

- Abelshauer, Werner (2009): Eigennutz verpflichtet. Die Verantwortung des Unternehmers in der korporativen Marktwirtschaft. In: *Geschichte und Gesellschaft*, 35(3): 458-471.
- Abelshauer, Werner (2011): *Deutsche Wirtschaftsgeschichte. Von 1945 bis zur Gegenwart*. 2. Auflage. München.
- Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Lücking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hg.) (2006): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt am Main.
- BDA/BDI (2004): *Mitbestimmung modernisieren*. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Berlin.
- Behrens, Martin (2011): *Das Paradox der Arbeitgeberverbände*. Berlin.
- Bertelsmann Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (1998): *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven*. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Gütersloh.
- Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsfolgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn.
- Deppe, Frank (2013): *Vom Klassenkampf zum Wettbewerbskorporatismus. Die Große Transformation der Gewerkschaften*. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 58(2): 98-110.
- Dörre, Klaus (2011): *Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation*. In: Thomas Haipeter / Klaus Dörre (Hg.): *Modernisierung der Gewerkschaften*: 267-301.
- Dribbusch, Heiner (2009): *Organisieren am Konflikt*. In: Andreas Kocsis / Gabriele Sterkel / Jörg Wiedemuth (Hg.): *Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*, Hamburg: 202-234.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2013): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem Betriebs-Panel 2012*. In: *WSI-Mitteilungen*, 66(4): 281-288.
- Endruweit, Günter / Gaugler, Eduard / Staehle, Wolfgang H. / Wilpert, Bernhard (Hg.) (1985): *Handbuch der Arbeitsbeziehungen*. Berlin.
- Endruweit, Günter / Trommsdorff, Gisela (2002): *Wörterbuch der Soziologie*. 2. Auflage, Stuttgart.
- Ettl, Wilfried / Heikenroth, André (1996): *Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflicht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe*. In: *Industrielle Beziehungen*, 3(2): 134-153.
- Faust, Michael / Bahn Müller, Reinhard / Fisecker, Christiane (2011): *Das kapitalmarktorientierte Unternehmen*. Berlin.
- Fuchs-Heinritz, Werner / Lautmann, Rüdiger / Rammstedt, Otthein / Wienold, Hanns (1994): *Lexikon zur Soziologie*. 3. Auflage, Wiesbaden.
- Gaugler, Eduard / Oechsler, Walter A. / Weber, Wolfgang (2004): *Handwörterbuch des Personalwesens*. 3. Auflage, Stuttgart.

¹⁰ Wie ich nach Abschluss des Aufsatzes feststellte, kommt eine aktuelle amerikanische Studie über die Entwicklung der deutschen industriellen Beziehungen von Stephen J. Silvia (2013) zu ähnlichen Schlussfolgerungen.

- Greifenstein, Ralph / Kißler, Leo (2010): Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952-2010. Berlin.
- Greifenstein, Ralph / Kißler, Leo / Lange, Hendrik (2011): Trendreport Betriebsratswahlen 2010. Arbeitspapier 231 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Hassel, Anke (1999): The erosion of the German system of industrial relations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 37: 483-505.
- Haipeter, Thomas / Brettschneider, Antonio / Bromberg, Tabea / Lehndorff, Steffen (2011): Rückenwind für die Betriebsräte. Eine Analyse betrieblicher Modernisierungskampagnen in der Metall- und Elektroindustrie. Berlin.
- Hauser-Ditz, Axel / Hertwig, Markus / Pries, Ludger (2008): Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz. Frankfurt am Main.
- Heil, Barbara / Kuhlmann, Martin (2013): Von Lean Production zu Produktionssystemen: Analytische Perspektiven und eine Fallstudie. *Mitteilungen aus dem SOFI*, 7(18): 1.
- Hillmann, Karl-Heinz (1994): Wörterbuch der Soziologie. 4. Auflage. Stuttgart.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Minssen, Heiner (2013): Lexikon der Arbeits- und Industriosociologie. Berlin.
- Höpner, Martin (2003): Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managementherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland. Frankfurt am Main.
- Institut der deutschen Wirtschaft (2013): Die Zukunft der Industrie in Deutschland und Europa. Köln.
- iw (= Institut der deutschen Wirtschaft) (2013): Deutschland in Zahlen 2013. Köln.
- Jagodzinski, Romuald (2012): European works councils and transnational company agreements. In: Isabelle Schömann / Romuald Jagodzinski / Guido Boni / Stefan Glauwaert / Vera Glassner / Teun Jaspers: *Transnational collective bargaining at company level*. Brussels: 157-196.
- Jürgens, Ulrich (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Ulrich Jürgens / Frieder Naschold (Hg.): *Arbeitspolitik*. Opladen: 58-91.
- Keller, Berndt (1991): Einführung in die Arbeitspolitik. 1. Auflage. München.
- Keller, Berndt (1996): Sozialdialoge als Instrument europäischer Arbeits- und Sozialpolitik. In: *Industrielle Beziehungen*, 3(3): 207-228.
- Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Bonn.
- Kochan, Thomas A. / Katz, Harry C. / McKersie, Robert B. (1986): *The transformation of American industrial relations*. New York.
- Konietzka, Dirk / Sopp, Peter (2006): Arbeitsmarktstrukturen und Exklusionsprozesse. In: Heinz Bude / Andreas Willisch (Hg.): *Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige*. Hamburg .
- Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung (2006): Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission und Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmer und der Vertreter der Arbeitnehmer.
URL: http://kohte.jura.uni-halle.de/recht/Kommissionsbericht_Endfassung.pdf (zuletzt besucht am 10.7.2013).
- Kotthoff, Hermann (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt am Main.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München und Mering.
- Langer, Axel (1994): Arbeitgeberverbandsausstritte – Motive, Abläufe und Konsequenzen. In: *Industrielle Beziehungen*, 1(2): 132-154.
- Milert, Werner / Tschirbs, Rudolf (2012): Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008. Essen.
- Müller, Hans-Peter / Wilke, Manfred (2003): Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften. In: Wolfgang Schroeder / Berndt Weißels (Hg.): *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*. Wiesbaden: 122-143.
- Müller-Jentsch, Walther (1986): *Soziologie der industriellen Beziehungen*. 1. Auflage. Frankfurt am Main.

- Müller-Jentsch, Walther (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden.
- Müller-Jentsch, Walther / Itermann, Peter (2000): Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt am Main.
- Müller-Jentsch, Walther / Malanowski, Norbert / Seitz, Beate / Drescher, Ina (1998): Betriebsräte-Befragung und Analyse der Industriepolitik im Maschinen- und Anlagenbau. Bochum (mimeo.).
- Müller-Jentsch, Walther / Seitz, Beate (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. In: *Industrielle Beziehungen*, 5(4): 361-387.
- Plumpe, Werner (2005): Das Ende des deutschen Kapitalismus. In: *Westend*, 2(2): 3-26.
- Rehder, Britta (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 35(3): 227-242.
- Schnabel, Claus / Wagner, Joachim (1996): Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden. In: *Industrielle Beziehungen*, 3(4): 293-306.
- Schroeder, Wolfgang / Ruppert, Burkhard (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden: Eine Gefahr für das deutsche Modell? Marburg.
- Schroeder, Wolfgang / Weßels, Berndt (Hg.) (2003): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch.* Wiesbaden.
- Schroeder, Wolfgang / Weßels, Berndt (Hg.) (2010): *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland.* Wiesbaden.
- Schulzen, Thorsten (2013): WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Europa. In: *WSI-Mitteilungen*, 66(2): 126-132.
- Schumann, Michael / Kuhlmann, Martin / Sanders, Frauke / Sperling, Hans Joachim (Hg.) (2006): *Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg?* Hamburg.
- Silvia, Stephen J. (2013): *Holding the Shop Together: German Industrial Relations in the Postwar Era.* Ithaca, NY.
- St. Jb. (2012): *Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2012.*
- Traxler, Franz / Blaschke, Sabine / Kittel, Bernhard (2001): *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance.* Oxford.
- Urban, Hans-Jürgen (2013): Strohfeuer oder Wendepunkt? Gewerkschaftliches Comeback in Zeiten der Krise. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 58(5): 83-90.
- Völkl, Martin (2002): *Der Mittelstand und die Tarifautonomie. Arbeitgeberverbände zwischen Sozialpartnerschaft und Dienstleistung.* München und Mering.
- Voß, G. Günter / Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1): 131-158.
- Waddington, Jeremy (2006): Was leisten Europäische Betriebsräte? Die Perspektive der Arbeitnehmervertreter. In: *WSI-Mitteilungen*, 59(10): 560-567.
- Wilkesmann, Uwe / Wilkesmann, Maximiliane / Virgillito, Alfredo / Bröcker, Tobias 2011: *Erwartungen an Interessenvertretungen.* Berlin.
- Windolf, Paul (Hg.) (2005): *Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen.* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 45.* Wiesbaden.
- WSI-Tarifarchiv 2013: *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik.* Frankfurt am Main.

Anhang

Übersicht 1: Schwerpunkte und Rubriken

Jahrgang	Schwerpunkt	Praxisbericht	Tagungsbericht	Forschungsnotiz	Sammelrezension	Besprechungse ssay	Kontroverse
2012	2		1		1		1
2011	1					1	1
2010	1		1		1	1	1 (Autorenreplik)
2009	1		2				1 (Autorenreplik)
2008	2	1 (Statements)		1			1 (Autorenreplik)
2007	1	1	2			1	
2006	1	1 (Standpunkte)	2		2	2	
2005	1		2				1
2004	1	1	2	1	1		
2003	3	2	1				
2002	1	4	2	2			
2001	2	3	2		1		
2000	2	3	3				
1999	2	2	1		2		
1998	2	2	4	1	1		
1997	2	3					
1996	1	1	1				
1995	3	3 + 1**	2		1		
1994	2	3 + 1*	1		1		

*Nachruf auf Otto Neuloh

**Würdigung Friedrich Fürstenberg zum 65.

Übersicht 2: Schwerpunkt-Themen

Osteuropa (3/1994)

Arbeit in Unternehmensnetzwerken (4/1994)

Das deutsche Modell (1/1995)

Öffentlicher Sektor (2/1995)

Human Resource Management und industrielle Beziehungen (4/1995)

Industrielle Beziehungen im europäischen Wirtschaftsraum (3/1996)

Arbeit und Arbeitsbeziehungen in der Medienindustrie (1/1997)

25 Jahre novelliertes Betriebsverfassungsgesetz (3/1997)

Veränderungsprozesse in Organisationen (1/1998)

Modernisierung im Öffentlichen Dienst (3/1998)

Unternehmensnetzwerke und Industrielle Beziehungen (1/1999)

Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft (3/1999)

Theorieansätze zur Analyse industrieller Beziehungen (1/2000)

Rechtsökonomische Theorien der Arbeitsbeziehungen (4/2000)

Dienstleistungsarbeit und industrielle Beziehungen (1/2001)

Mitbestimmung und Arbeitnehmerpartizipation auf dem Prüfstand I (4/2001)

Mitbestimmung und Arbeitnehmerpartizipation auf dem Prüfstand II (1/2002)

Tarifverhandlungssysteme und Tarifpolitik in Europa (1/2003)

Tarifpolitik in Deutschland (2/2003)

Industrielle Beziehungen im Spannungsfeld zwischen ökonomischer Effizienz und sozialer Gerechtigkeit (4/2003)

Collective Actors in Industrial Relations: Which Future? (1+2/2004)

Corporate Governance und Mitbestimmung (3/2005)

Globalisierung und transnationale Arbeitsbeziehungen (1/2006)

Gewerkschaftsmitgliedschaft in Deutschland: Strukturen, Determinanten und Tendenzen (2/2007)

Symposium: Overseas Perspectives on the Future of German Employment Relations (2/2008)

Spartengewerkschaften (4/2008)

Betriebliche Interessenvertretung (2/2009)

Transnationale Unternehmen und Gewerkschaften in Osteuropa (2/2010)

Staat und Erwerbsarbeit (1+2/2011)

Betriebliche Beschäftigungssysteme (2/2012)

Sozialpartnerschaft in der Krise – Bewährung oder Krise der Sozialpartnerschaft? (4/2012)

Temporary Organization and Workers' Representation (2/2013)