ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kotthoff, Hermann

Article

Betriebliche Mitbestimmung im Spiegel der jüngeren Forschung

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Kotthoff, Hermann (2013) : Betriebliche Mitbestimmung im Spiegel der jüngeren Forschung, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 20, Iss. 4, pp. 323-341,
https://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2013_02_Kotthoff ,
https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/27152

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/195988

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/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hermann Kotthoff*

Betriebliche Mitbestimmung im Spiegel der jüngeren Forschung**

Zusammenfassung – Die Institution Betriebsrat zeichnet sich angesichts des starken ökonomischen und technisch-organisatorischen Wandels in den letzten zwei Jahrzehnten durch eine relativ hohe Kontinuität aus. Die Betriebsratsforschung hat in dieser Zeit einen Aufschwung erfahren. Neue Fragestellungen wurden erschlossen und alte Ansätze auf neue Anwendungsfelder ausgeweitet. Der Beitrag gibt einen komprimierten Überblick über den Stand und Entwicklung der Forschung zur betrieblichen Mitbestimmung in der jüngeren Phase seit ca. 2000.

Plant-level Co-determination as Reflected in Recent Research

Abstract – In view of the economic, technical and organizational changes of the last two decades the institution of the German works council has demonstrated a relatively high degree of continuity. Research on works councils has boomed during this time. New topics were found and old approaches were expanded to new areas. This article presents on outlook on the state of the art in the period since about 2000.

Key words: **works council, codetermination, participation, co-management, decentralization of bargaining, Germany**
(JEL: B01, J21, J24, J53, J80, L22, L23, M54)

* Prof. Dr. Hermann Kotthoff, TU Darmstadt, Forschungsbüro Saarbrücken, Geibelstr. 5, D – 66121 Saarbrücken. E-Mail: hermann.kotthoff@web.de.

** Artikel eingegangen: 11.7.2013
revidierte Fassung akzeptiert: 4.11.2013.

Industrielle Beziehungen, 20(4): 323-341
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035
DOI 10.1688/1862-0035_IndB_2013_04_Kotthoff
© Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

1. Einleitung

Der Betriebsrat ist in die Jahre gekommen. Seine Wurzeln reichen zurück bis zur Nationalversammlung in der Paulskirche 1848. Flächendeckend obligatorisch wurde er mit dem Betriebsrätegesetz von 1920. Dessen Architektur wurde nach dem zweiten Weltkrieg im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 übernommen. Seitdem hat dieses Gesetz drei Novellierungen erfahren, wobei seine Pfeiler unverändert blieben (siehe Müller-Jentsch 1995).

Angesichts einer so hohen institutionellen Kontinuität könnte man unterstellen, dass auch die Betriebsratsforschung durch eine korrespondierende Kontinuität gekennzeichnet ist. Aber das Gegenteil ist der Fall. Die Forschungsgeschichte hat starke konjunkturelle Zyklen, Zeiten der Hochkonjunktur und Saure-Gurken-Zeiten. Es mag heute angesichts der großen realen Bedeutung des Betriebsrats überraschend und befremdlich erscheinen, dass er in den ersten 40 der 60 Jahre seit dem 52er-Gesetz von wenigen Ausnahmen abgesehen auf soziologisches Desinteresse gestoßen ist. Ein genuines Interesse ist erst seit Anfang der 90er Jahre festzustellen, das ab 2000 in eine veritable Forschungskonjunktur überging.

Das Anliegen dieses Beitrags ist es, über die empirische Literatur in dieser letzten, der Hausse-Phase seit etwa 2000 zu berichten, dabei aber eine periodisierende Brücke zu den vorausgegangenen Phasen zu schlagen. Es geht darum, komprimiert und selektiv aufzuzeigen, welche Aspekte und Dimensionen des Phänomens die Forschung beleuchtet hat, welche Ergebnisse dazu herausgefunden wurden, welche Dynamik die Forschung angetrieben hat, und welche Forschungslücken offen geblieben sind. Bei diesem Vorhaben kann ich mich zum Glück auf mehrere vorzügliche systematische Bilanzen der empirischen Mitbestimmungsforschung stützen. Es gibt kein anderes Teilgebiet der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie, das so häufig und umfassend resümiert wurde (Höland 1994; Kißler 1986; Trinczek 1989; Funder 1995, Abel u.a 2001; Frege 2002; Trinczek 2010; Greifenstein/Kißler 2010). Diese Lust am Bilanzieren eines über weite Strecken stiefmütterlich bedachten Forschungsfeldes verdiente eine eigene Abhandlung. Dazu kommen Beiträge, die den Forschungsstand in einem breiteren historischen und theoretischen Rahmen kommentieren (Müller-Jentsch 1995 und 2008).

Die umfassendste Bilanz ist die von Greifenstein/Kißler. Sie hat den Charakter einer erschöpfenden Dokumentation und annotierten Bibliographie und umfasst den Zeitraum von 1952 bis 2010. Für die Zeit von 1952 bis 1989 enthält sie 83 empirische Mitbestimmungsstudien, davon zwei Drittel zur Unternehmensmitbestimmung (die meisten zur Montan-Mitbestimmung) und ein Drittel zum Betriebsrat, darunter aber nur drei soziologische Studien, die die Handlungsbedingungen des Betriebsrats thematisieren. In den folgenden 20 Jahren, von 1990 bis 2010, wurden doppelt so viele Untersuchungen durchgeführt wie in den 40 Jahren davor, davon 70 Prozent zwischen 2000 und 2010, wobei nur noch ein Drittel die Unternehmensmitbestimmung zum Thema haben und zwei Drittel den Betriebsrat. Das bedeutet: ab 2000 entwickelt sich die Betriebsratsforschung rasant.

Bei der thematischen Gliederung ist das aus der Politikwissenschaft stammende Begriffsschema zur Erforschung von Institutionen *„polity-politics-policy-political culture“*

hilfreich, wobei das erste sich auf die Institutionenkunde und die formalen/gesetzlichen Aspekte bezieht; das zweite auf die prozedurale Seite der Institution in der Praxis, d.h. auf die Prozesse der Interaktion und die Mechanismen der Integration; das dritte auf spezielle Maßnahmen, Programme und Outputs; und das vierte auf die Einbettung der Institution in eine umfassendere normative Ordnung.

2. Betriebliche Mitbestimmungsforschung bis 2000

In den 50er Jahren stand die Montanmitbestimmung im Mittelpunkt des industrie- und betriebssoziologischen Interesses. Es wurden mehrere große Studien dazu durchgeführt, wobei teilweise nachrangig auch der Betriebsrat einbezogen war. Anfang der 60er Jahre erlosch das Interesse an der Mitbestimmung und insbesondere am Betriebsrat fast vollständig aufgrund der neomarxistischen Wende des Faches, und diese dunkle Phase der Betriebsratsforschung hielt länger als 20 Jahre an.

In dieser Zeit gab es nur zwei Betriebsratsstudien auf einer breiteren empirischen Basis: In den 60er Jahren die Untersuchung von Blume (1964), die Norm und Wirklichkeit (thematische Zuordnung: Polity-Forschung) verglich, und in den 70er Jahren meine Freiburger Studie (Kotthoff 1981), die mit einem interaktionistischen Ansatz die Beziehung zwischen Betriebsrat und Management im betrieblichen Herrschaftsgefüge analysierte (thematische Zuordnung: politics und politische Kultur/Sozialordnung des Betriebes).

Erst Mitte der 90er Jahre fand die lange Durststrecke der Betriebsratsforschung ein Ende. Fast gleichzeitig, aber unabhängig voneinander entstanden vier Studien, die den interaktionistischen und typisierenden Ansatz verfolgen.

Margit Osterloh (1993) untersuchte mit einem interpretativen Organisationsansatz die Orientierungen und Handlungsbereitschaften von Betriebsrat und Management und, konstruiert fünf Interaktionstypen: konfliktorientierter, kritisch kooperativer, harmonisch kooperativer, Management-dominierter Betriebsrat. Die Wiederholungsuntersuchung der Freiburger Studie (Kotthoff 1994) stellt im Vergleich mit der Erstuntersuchung ein starke Zunahme interessenvertretungswirksamer Betriebsräte fest, einen Durchbruch der „kooperativen Konfliktverarbeitung" (Weltz 1984) bzw. der „Konfliktpartnerschaft" (Müller-Jentsch 1999). Das Erlanger Betriebsratsprojekt (Bosch et al. 1999) entwirft das Konzept der „politischen Kultur der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen" und gelangt zu einer ähnlichen Typendifferenzierung. Auf der Grundlage des Datenmaterials dieses Projekts entstanden zwei weitere viel beachtete Arbeiten. Aida Bosch (1997) legte eine Analyse des neuen Stils der Interaktion zwischen Management und Betriebsrat vor, dessen Merkmale Ent-Ideologisierung, Versachlichung und Professionalität sind, und Rainer Trinceck (1993) eine Typologie der Orientierungsmuster des Managements zur betrieblichen Mitbestimmung.

Diese Studien verstanden sich explizit als Mitbestimmungsforschung im engeren Sinn. Eckhard Hildebrandt (1991) kam über den Umweg der Erforschung von Produktionsplanungs- und Steuerungssystemen im Maschinenbau zu ähnlichen grundlegenden Erkenntnissen über die Interaktionsstruktur zwischen Betriebsrat und Management im Kontext der „Sozialverfassung" des Maschinenbau-typischen „High-Trust-Modells".

Bei allen Unterschieden im Detail geht es in diesen Untersuchungen um die Interaktionsmuster im Beziehungsdreieck zwischen Betriebsrat und seinen Bezugsgruppen Management, Belegschaft und Gewerkschaft.

Lange Zeit erstreckte sich die Forschung nur auf große Produktionsbetriebe, insbesondere im Sektor Metallindustrie. Klein- und Mittelbetriebe, in denen die Mehrheit der Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt ist, und Dienstleistungsbetriebe waren dagegen ein von der Arbeits-und Industriesoziologie unerforschtes Terrain. Diese Situation hat sich in den 90er Jahren verändert. Fast gleichzeitig entstanden Anfang des Jahrzehnts drei Studien zu den industriellen Beziehungen und Arbeitsbedingungen in traditionellen (industriellen) Klein- und Mittelbetrieben (Kotthoff/Reindl 1990; Wassermann 1992; Hilbert/Sperling 1993.) Ende der 90er Jahre haben Syben (1997) und Voswinkel (1999) die Interessenbeziehungen in der überwiegend klein- und mittelbetrieblich strukturierten Bauwirtschaft untersucht.

Ebenfalls in den 90er Jahren wandten sich fast zeitgleich drei größere Studien dem Interesseverhalten von Hochqualifizierten Angestellten in Großbetrieben zu (Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997; Faust et al. 2000) Sie stellten bei der Mehrheit eine starke Identifizierung (Beitragsorientierung) der Hochqualifizierten mit dem Unternehmen und eine große Distanz zu den Institutionen der kollektiven Mitbestimmung, insbesondere zur Gewerkschaft, fest. Ihr bevorzugter Modus der Interessenartikulation war die Selbstvertretung.

3. Betriebliche Mitbestimmungsforschung nach 2000

3.1 Mitbestimmungsfreie Zonen – Quantitative Analysen

Eine der Innovationen dieser Phase ist methodologischer Art. Erstmals sind in der Betriebsratsforschung quantitative Analysen auf der Grundlage großer Datensätze möglich, mit denen nun der Deckungsgrad von Betriebsräten erforscht wird. Freilich war bekannt, dass längst nicht alle betriebsratsfähigen Betriebe auch einen Betriebsrat haben. Aber es war nicht repräsentativ und damit nicht exakt bekannt. Das wurde aber lange kaum zu einem Problem, da der Gedanke, dass Klein- und Kleinstbetriebe mit bis hinunter zu 5 Beschäftigten, wie das BetrVG es vorsieht, einen Betriebsrat nach denselben Regularien haben könnten wie die Großen, als weltfremd erschien.

Vor allem zwei Forschergruppen, die mit umfassenden Datensätzen arbeiten, verdanken wir exakte Zahlen: der IAB-Gruppe, die mit dem IAB-Panel arbeitet (Ellguth 2005; Ellguth/Kohaut 2008), und der Bochumer-Gruppe, die mit dem BISS-Datensatz arbeitet (Hauser-Ditz et al. 2008; Hauser-Ditz et al. 2009).

Die Ergebnisse stimmen weitgehend überein. Der Deckungsgrad in den privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 5 Beschäftigten über alle Branchen beträgt 9 Prozent. Angesichts der Wahrnehmungsgewohnheit, dass Deutschland das mit Betriebsräten gesegnete Land ist, erscheint dies als ein geradezu enttäuschendes Ergebnis, dass sich allerdings relativiert, wenn man berücksichtigt, dass die ganz große Lücke sich auf die Kleinst- und Kleinbetriebe mit 5 bis 50 Beschäftigten konzentriert, von denen nur 6 Prozent einen Betriebsrat haben. In der Größenklasse zwischen 100 und 200 haben bereits drei Viertel einen, und ab 500 Beschäftigten ist er die Regel (Ellguth/Kohaut 2013). In den Betrieben mit einem Betriebsrat sind 48 Prozent aller

Arbeitnehmer beschäftigt. Kurzum: die bekannten betriebsratsfreien Zonen sind nun exakt vermessen.

Eine überraschende Neuigkeit war die Entdeckung, dass es eine hohe Zahl auf freiwilliger und informeller Basis eingerichteter „Alternativer Vertretungsorgane" gibt, und zwar nach der IAB-Untersuchung in 4 Prozent aller Betriebe, deren Zahl ebenfalls linear mit der Betriebsgröße verläuft, aber genau umgekehrt wie beim Betriebsrat: je kleiner der Betrieb, umso häufiger kommen sie vor (Ellguth 2005; Hauser-Ditz et al. 2008). Diese Betriebe beschäftigen jedoch nur 5 Prozent aller Arbeitnehmer, so dass ihre Relevanz beschränkt ist.

Die betriebsratslosen Betriebe stehen zwar im Schatten des dualen Systems, sind aber nicht per se gleichzusetzen mit Betrieben ohne geregelte Arbeitsbeziehungen, denn ein erheblicher Teil orientiert sich informell am Tarifvertrag der Branche (Artus 2005; Artus et al. 2009; Lücking 2009).

3.2 Ökonometrische Untersuchungen

Die Geschichte der Auseinandersetzung um die rechtliche Regulierung der Mitbestimmung ist unter dem Motto „Betriebsrat – ein Standortnachteil" voll von Warnungen der Arbeitgeberseite, dass diese Institution bzw. ihre juristische Ausweitung zu gravierenden ökonomischen Nachteilen führe.

Zu einem speziellen Forschungsthema wurde diese Frage lange Zeit nur auf die Unternehmensmitbestimmung bezogen, deren wirtschaftliche Folgen das Thema insbesondere der beiden vielbeachteten Biedenkopf-Gutachten waren, die allerdings vorwiegend auf Plausibilitätsurteilen und Meinungen der beteiligten Akteure und Experten beruhten. Seit Ende der 90er Jahre wird diese Frage nach den wirtschaftlichen Effekten mit elaborierten ökonometrischen Methoden erforscht, und zwar jetzt erstaunlicherweise umfassend auf den Betriebsrat und weniger auf die Unternehmensmitbestimmung bezogen. Der Auslöser war auch hier das Vorhandensein großer repräsentativer Datensätze. Auf der Grundlage des NIFA-Panels fand Dilger (2002) wie bereits Frick (1997) einen positiven Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats und einer geringeren Fluktuationsrate der Belegschaft heraus.

In den folgenden Jahren wurde eine große Zahl ökonometrischer Untersuchungen zu verschiedenen Indikatoren durchgeführt. Sadowski/Ludewig (2005) sprechen von den positiven wirtschaftlichen Effekten des Betriebsrats als einer Voice-Institution. Andere Untersuchungen erforschen den Zusammenhang zwischen Betriebsratsexistenz und Produktivität sowie Investitionsverhalten und fanden weder positive noch negative Effekte (Addison et al. 1997), was den gelegentlich von Arbeitgeberverbandseite geäußerten Verdacht, der Betriebsrat sei ein Investitionshemmnis, widerlegt.

Die Ergebnisse dieser Forschungsrichtung sind heterogen. Den Forschungsstand resümieren Frick (2008) und Jirjahn (2010). Frick sieht eine Schwäche der bisherigen ökonometrischen Untersuchungen darin, dass sie zu undifferenziert sind, weil sie die von den soziologischen Politics-Studien belegte Varianz der Betriebsratstypen ausblenden. Jirjahn (2010) kommt zu dem Schluss, dass trotz der Divergenzen zumindest beim Indikator Personalbindung der Beschäftigten an das Unternehmen von einer positiven Wirkung ausgegangen werden könne, und ebenfalls beim Indikator Produk-

tivität sofern der Betrieb an einen Tarifvertrag gebunden sei. Bei Lohneffekten müsse dagegen die Frage nach den ökonomischen Auswirkungen offen bleiben.

3.3 Co-Management

Eine Reihe von Studien untersuchen die Handlungspraxis und Arbeitsweise der Betriebsräte angesichts sich verändernder struktureller Bedingungen und neuer Herausforderungen bei Rationalisierungs- und Reorganisationsmaßnahmen (Policy-Forschung). Hinsichtlich der Beteiligung an solchen neuen Themenfeldern (u.a. Qualitätszirkel, flexible Arbeitszeiten) fanden Müller-Jentsch/Seitz (1998) in einer quantitativen Untersuchung vier Typen von Betriebsräten. Etwa ein Viertel entspricht dem Typ Co-Manager. Sie arbeiten verstärkt schon im Vorfeld von Entscheidungen auf den neuen Themenfeldern mit dem Management zusammen, können dabei gestaltende Akzente setzen, und werden zu Promotoren der Modernisierung, verlieren dabei aber nicht ihren Interessenstandpunkt. Minssen/Riese (2006) knüpfen an diese Typologie an und untersuchen die jeweilige interne Arbeitsorganisation der Betriebsratsgremien. Dabei zeigte sich, dass die Co-Manager professioneller organisiert sind und die Beschäftigten stärker in ihre Arbeit einbeziehen.

Der Begriff Co-Manager, der in den letzten Jahren stark popularisiert und dadurch unscharf wurde, wird leicht mit einer unreflektierten Nähe zum Management assoziiert, die ein Verschwimmen der Interessenpositionen suggeriert. In jüngster Zeit wird er daher seltener und vor allem von vielen Betriebsräten selbst kritischer verwendet.

Behrens/Kädtler (2008) untersuchten auf der Grundlage einer quantitativen WSI-Befragung die Intensität und Tiefe der Mitwirkung von Betriebsräten bei unterschiedlichen Arten von Rationalisierung. Bei der „operativen" Rationalisierung (Abbau von Hierarchie, Einführung von Gruppenarbeit) wird er besser informiert und macht häufiger eigene Konzeptvorschläge als bei dem „strategischen Grenzmanagement" (Produktionsverlagerung ins Ausland, Einführung von Leiharbeit). Im Rahmen der IG Metall-Mitgliederwerbekampagne „Besser statt Billiger" haben Haipeter et al. (2011) das Innovationsverhalten von Betriebsräten analysiert. Die meisten Besser-Vorschläge betrafen auch nach dieser Untersuchung organisatorische Veränderungen, allen voran bei der Einführung von Gruppenarbeit. Ebenso gelangten Schwarz-Kocher et al. (2010) zu dem Ergebnis, dass Betriebsräte eine positive Wirkung bei arbeitsorientierten organisatorischen Innovationsprozessen haben. Dass es aber auch bei strategischen Entscheidungen durchaus Alternativen und Handlungsspielräume für Betriebsräte gibt, die stark in der Sozialordnung des Betriebs verankert sind, zeigt am Beispiel zweier Fälle überzeugend Schröder (2010).

Durch den Strukturwandel haben viele Betriebsräte als Co-Manager beim Management eine Aufwertung erfahren. Die Legitimation gegenüber der Belegschaft hat sich dabei mehr noch als zuvor auf die Output-Seite verlagert. Bei Ausbleiben des Outputs, d.h. von zufriedenstellenden Vertretungserfolgen für die Belegschaft, besteht die Gefahr des Legitimationsverlustes. Eine kritische Zusammenfassung der Co-Managementdebatte, in der diese Zusammenhänge thematisiert werden, geben Greifenstein/Kißler (2012).

3.4 Verbetrieblichung der Tarifpolitik: die Beziehung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft

Die wiederholt festgestellte zunehmende Dezentralisierung der Tarifpolitik, die betrieblichen Bündnisse für Arbeit und die damit verbundene „Verzichtspolitik" (concession bargaining) können als eine erweiterte und intensivierte Formen des Co-Managements betrachtet werden. Die Auswirkungen auf die industriellen Beziehungen werden kontrovers diskutiert. In einer optimistischen Interpretation wird keine nachhaltige Erschütterung, sondern überwiegend eine Kontinuität der eingespielten kooperativen Beziehungsstrukturen erwartet, da die Mehrheit der Belegschaften in der Hoffnung auf wieder bessere Zeiten diese Politik der Betriebsräte als zumutbares Zugeständnis mitträgt, sofern sie nicht zur Dauerpraxis wird (Kotthoff 1998). Verbreiteter auf der Diskursebene ist allerdings eine pessimistische Interpretation, nach der die Dezentralisierung der Verhandlungen zu einer strukturellen Verbetrieblichung des Systems der industriellen Beziehungen in Deutschland und dadurch zu einer Erosion des dualen Systems führe (Schmidt/Trinczek 1999; Hassel 1999; Artus 2001). Bergmann (2001) spricht von "erzwungener Kooperation", und Dörre (2002) von „marktzentriertem Kontrollmodus".

Diese weitreichende Problematik hat bisher allerdings nur zu wenigen empirischen Überprüfungen geführt. Britta Rehder (2006) untersuchte in drei großen Unternehmen das Co-Management der Betriebsräte beim Abschluss von Beschäftigungsbündnissen und lenkte die Aufmerksamkeit auf die lange von der Mitbestimmungsforschung vernachlässigte Dimension des Verhältnisses zwischen Betriebsrat und Belegschaft. Sie stellt ein Legitimationsdefizit der Betriebsräte fest, da das Argument Beschäftigungssicherung als Begründung des Beschäftigungsbündnisses seine Überzeugungskraft einbüße und klassentheoretischen Interpretationen Platz mache.

Nienhüser/Hoßfeld (2008) untersuchen in einer quantitativen Analyse die Einstellung von Managern und Betriebsräten gegenüber einer Dezentralisierung der Tarifpolitik und stellen bei den Managern eine hohe Verbetrieblichungsorientierung und bei den Betriebsräten mehrheitlich eine kritische Meinung dazu fest. Thomas Haipeter (2010) untersuchte erstmals nicht nur Einstellungen, sondern die tatsächlichen Auswirkungen der ‚Verbetrieblichung' (Verhandlungen über Tarifabweichungen) auf die betrieblichen Austauschbeziehungen und gelangt zu einem unerwarteten Ergebnis, das eher die optimistische These zu stützen scheint, denn die Stellung der Betriebsräte gegenüber dem Management wurde nicht geschwächt, sondern im Gegenteil gestärkt. Die gemeinsamen Bande zwischen Betriebsräten und Gewerkschaft seien im Verlauf der Verhandlungen nicht gelockert, sondern intensiviert worden.

3.5 Erweiterung und Übertragung des interaktionistischen Paradigmas auf neue Felder

Erhard Tietel (2002) erweitert in einer Politics-Studie das interaktionistische Programm der vorausgegangenen Phase um eine *organisationspsychologische Perspektive*. Im Fokus steht das Erleben und Erleiden, d.h. die emotionale und affektive Seite der Betriebsratsrolle in der triangulären Konstellation zwischen Management und Belegschaft. Die Studie analysiert facettenreich die Dilemmata und Paradoxien die daraus entstehen, dass der Betriebsrat in der Topographie dieser Betriebe keinen vorgegebe-

nen Stammplatz (mehr) als exklusiver Stellvertreter der Belegschaft hat, da diese mit Selbstvertretungsansprüchen in der betriebspolitischen Arena auftritt.

Eine größere Zahl von Forschungen überträgt das interaktionistische Paradigma auf *Kleinbetriebe in der New Economy* (IT-Betriebe, Neue Medien) mit einem hohen Anteil an Hochqualifizierten Beschäftigten, die ja erst kurz zuvor entstanden sind (Städtler et al. 2004; Kalkowski 2004; Abel/Itermann 2006; Ittermann 2007; Wirth 2010). Als Vorläufer zählt auch die schon in der vorausgegangenen Phase entstandene Arbeit von Trautwein-Kalms (1995) dazu. Diese Studien, die auf ein großes industriesoziologisches Interesse stießen, stellen fest , dass das strukturprägende Muster der Interessenartikulation sowohl vor wie nach der New-Economy-Krise die individualisierte Selbstvertretung und eine Reserviertheit gegenüber den kollektiven Formen der Interessenregulierung ist, – ein Ergebnis, das die Erkenntnisse der früheren Hochqualifizierten-Studien aus den Großbetrieben bestätigt. Nach Ittermann (2007) kann die direkte Form der Partizipation entgegen anderslautender Annahmen sehr wohl eine Alternative zur stellvertretenden Mitbestimmung sein. Kontrovers dazu konstatieren allerdings Boes/Trinks (2006) eine durch die New-Economy-Krise verursachte Annäherung an Betriebsrat und Gewerkschaft.

Schmierl (2001) hat in einem auf die Erosionsthese zugespitzten Diskussionsbeitrag für das gleichzeitige Nebeneinanderbestehen vom System stellvertretender Mitbestimmung in dem traditionell gewerkschaftlich organisierten industriellen Bereich und der stärker auf Selbstvertretung ausgerichteten Interessenregulierung in den neuen wissensintensiven tertiären Wirtschaftsbereichen den Begriff der „Hybridisierung" geprägt.

Ein anderes Übertragungsfeld qualitativ-interaktionistischer Studien ist der Betriebsrat in *ostdeutschen Betrieben*. Die Studien von Artus et al. (2001), Kädtler et al. (1997) und Schmidt (1996), stellen fest, dass die kooperative Ausformung der Betriebsratsrolle entsprechend dem Typus „Der Betriebsrat als kooperative Ordnungsmacht" bzw. als „Co-Manager" in den Betrieben der ehemaligen DDR verbreiteter ist als in Westdeutschland. Ein erstaunlich großer Anteil der führenden Betriebsratsmitglieder sind ehemalige Führungskräfte. Das Unterlaufen von Tarifverträgen unter stiller Billigung der Betriebsräte ist an der Tagesordnung. Und die Gewerkschaft wird kaum in die betriebliche Interessenvertretung einbezogen. Artus et al. (2001) sprechen von einem „ostdeutschen Negativszenario", das beispielhaft auch für Westdeutschland alarmierend die Schwäche eines von der Gewerkschaft abgekoppelten Betriebsratshandelns verdeutliche.

In der neueren Forschungsphase nach 2000 behandeln vier Studien die Interessenregulierung in Betrieben mit überwiegend *prekär Beschäftigten im Einzelhandel.* Artus (2008) erforscht in einem interessanten internationalen Vergleich Filialen einer deutschen Discounterkette in Deutschland und in Frankreich. Der autoritäre Umgang mit dem Personal ist in beiden Ländern gleich, die Möglichkeiten zur Gegenwehr sind aber in Frankreich aufgrund des individuellen Streikrechts und der Streikkultur größer. Bormann (2007) untersucht die Strategien der Betriebsratsverhinderung bei Schlecker, und Böhm (2009) die restriktiven Zustände bei Lidl. Diese beiden Beispiele verdeutlichen, dass die Existenz von gewerkschaftsorientierten Betriebsräten auch heute noch von einer Minderheit von Arbeitgebern ideologisch massiv bekämpft wird. Wirth

(2007) zeigt in einer Längsschnittuntersuchung wie sich in Warenhäusern durch die Beschäftigung von Fremdfirmen-Personal das soziale Gefüge Betrieb im Zeitverlauf auflöst und damit auch – trotz formaler Existenz – die Realität Betriebsrat. Ein weiteres Anwendungsfeld sind Arbeitsbedingungen und Interessenregulierung in *Call-Centern*. Als ein Beispiel sei hier Holtgrewe (2001*)* erwähnt, und als informativer Sammelband zu dieser Problematik Kleemann/Matuschek (2005).

Eine aufschlussreiche Ausweitung auf ein bisher völlig vedrängtes Feld stellt die politikwissenschaftlich orientierte Studie von Jakobi (2007) dar, die vergleichend die Mitarbeitervertretungen in *konfessionellen Krankenhäusern* von Diakonie und Caritas erforscht, die dem dualen System in den industriellen Betrieben zwar nachgebildet, aber durch das Leitbild „Dienstgemeinschaft" sozial anders eingebettet sind. Jakobi entwirft ohne Anknüpfung an, aber mit ähnlicher Architektur wie die industriesoziologischen Typologien den Sozialordnungstypus des „Großfamiliären Patriarchats".

Eine eigene Erörterung, die hier jedoch nicht geleistet werden kann, verdiente das Thema Betriebsratskorruption. Die beiden aufsehenerregendsten Fälle der letzten Jahre waren die Bestechung der AUB (Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsräte) durch das Siemens-Management mit dem Ziel der Bekämpfung des gewerkschaftsorientierten Betriebsrats im Haus, sowie der VW-Skandal, bei dem es umgekehrt wie bei Siemens um Bestechung und Machtmissbrauch eines starken gewerkschaftsorientierten Betriebsrats ging.

3.6 Rückwirkungen unternehmensstrategischer Entwicklungen auf die betriebliche Mitbestimmung: Unternehmensnetzwerke, Shareholder Value

Die Forschergruppe Sydow et al. (1999) untersuchte die Auswirkungen der Bildung von Unternehmensnetzwerken auf die betriebliche Mitbestimmung und interpretieren die Ergebnisse als „Vertrieblichungs-Entbetrieblichungs-Dilemma".

Die Regulierung wird immer mehr nach unten auf die dezentrale Ebene der kleinen Netzwerkbetriebe verlagert (Verbetrieblichung), deren sozialer Zusammenhang sich jedoch durch die geschwächte Stellung der Manager der kleinen Betriebe (Marionetten-Arbeitgeber), Subunternehmertum und Mitunternehmertum der Beschäftigten auflöst (Entbetrieblichung). Der Betriebsrat wird dadurch aufgewertet, zugleich aber seine Handlungsgrundlagen ausgehöhlt.

Die Auswirkungen einer von Shareholder-Value-Orientierung, Neoliberalismus und Finanzkapitalismus bestimmten Unternehmenspolitik auf die Mitbestimmung waren ein zentrales Thema des wissenschaftlichen und medialen Diskurses und wurden fast unisono als bedrohlich bewertet. Sie wurden aber erstaunlicherweise kaum empirisch untersucht. Ausnahmen sind die Studien von Kädtler (2006) über die Mitbestimmung in den drei Unternehmen der Großchemie und von Faust et al. (2011) in acht Unternehmen aus verschiedenen Wirtschaftssektoren, die zu divergenten Ergebnissen gelangen. Kädtler stellt einen Machtverlust des Betriebsrats durch eine einseitige Neubestimmung der Geschäftsgrundlage nach den Zielen einer konsequenten Renditeorientierung durch das Top-Management fest. Faust et al. stellen dagegen überwiegend Kontinuität fest. Den Managern sei es nämlich entgegen der Thesen der soziologischen Finanzmarkttheoretiker nicht gelungen, die überhöhten Renditeerwar-

tungen der Finanzmärkte im Unternehmen auch tatsächlich umzusetzen. Zwar werde die Sozialpartnerschaft unter Druck gesetzt, sie sei aber nicht eingebrochen.

3.7 Gerechtigkeitsvorstellungen, Mitbestimmung und Finanzkrise

Die Mitbestimmungsbewusstseinsforschung, die in den 50er Jahren eine große Rolle spielte, war seitdem fast versiegt. Erst in der jüngeren Forschungsphase wurde die Thematik mit anderen theoretischen Bezügen vereinzelt aufgegriffen. Lengfeld und Liebig (2001) übertragen Elemente der sozialpsychologischen Gerechtigkeitsforschung auf die Einstellung von Arbeitnehmern gegenüber der Mitbestimmung. Danach sind die ausschlaggebenden Faktoren, die die „Gerechtigkeitsideologien" prägen, der Grad der Formalisierung/Kontrolle im Betrieb und der Grad der Eingebundenheit der Beschäftigten in einer Gruppe. In einer explorativen Studie suchen die Autoren nach dem Zusammenhang zwischen den Gerechtigkeitsideologien der Beschäftigten und der Interessenvertretungswirksamkeit des Betriebsrats.

Bergmann (2001) beobachtet bei nicht-freigestellten Betriebsratsmitgliedern ein starkes Gefühl von Gerechtigkeitsverletzung durch eine shareholder-orientierte Unternehmenspolitik, das aber nicht (mehr) mit einem Klassenbewusstsein verbunden sei.

Das war vor dem großen Knall der Finanzkrise von 2008. Als diese Krise hereinbrach, musste man in der Tat befürchten, dass die betriebliche Mitbestimmung nicht unbeschadet daraus hervorgeht. Auf jeden Fall wurde sie wie selten zuvor auf die Probe gestellt. Und zur größten Überraschung der Beobachter ist sie nicht geschwächt, sondern im Gegenteil gestärkt daraus hervorgegangen. Fast schon euphorisch wird vom Triumph der Sozialpartnerschaft, von Renaissance und Revitalisierung gesprochen. Der IG Metall-Vorsitzende Huber stellt knapp fest: „Die Sozialpartnerschaft hat in der Krise gehalten." Und zwar auf allen Ebenen: auf der politischen (u.a. Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld, Abwrackprämie für Autos), auf der tariflichen (zusätzlich Flexibilisierung der Arbeitszeiten); und vor allem auf der betrieblichen (reibungslose Umsetzung dieser Regelungen) (zusammenfassend Tullius/Wolf 2012) In einer aktuellen WSI-Befragung zeigt sich, dass die Gewerkschaften, vor allem aber die Betriebsräte als Co-Manager, nach der Krise eine noch größere Anerkennung genießen als vorher (Behrens 2012).

Die Krisenbewusstseinsforschung wurde nach der Finanzkrise von 2008 neu belebt. Dörre et al. (2012) stellen fest, dass die krisenbetroffenen Beschäftigten deutlich zwischen ihrem Unternehmen und der gesellschaftlichen Entwicklung unterscheiden nach dem Motto: guter Betrieb – schlechte Gesellschaft. Der Betrieb gilt als Garant der Stabilität, und dazu zählt auch die Mitbestimmungskultur. Damit übereinstimmend stellen Detje et al. (2011) fest, dass der Betrieb zwar als Ort krisenhafter Unsicherheit erfahren wird, dass aber die Beschäftigten dem betrieblichen Mechanismus der Krisenbewältigung eine höhere Legitimität bescheinigen als dem staatlichen. Dagegen fand Martens (2010), der Konflikte bei Standortschließungen (Nokia, Conti, AEG) untersuchte, Formen direkten Widerstands der Betroffenen, die sich nicht mehr nur auf ihre mitbestimmenden Stellvertreter verlassen wollten.

Ohne speziellen Bezug auf die Auswirkungen der Shareholder-Value-Orientierung und Finanzkrise, sondern unter Anwendung der Kategorien sozialer Milieus (Vester)

haben Wilkesmann et al. (2011) eine breite Bevölkerungsbefragung durchgeführt. Kein Milieu lehnt die Mitbestimmung (Gewerkschaft, Tarifverträge und Betriebsrat) grundsätzlich ab, doch das „Milieu mit hohem Berufsprestige" (Hochqualifizierte Angestellte) ist weniger mitbestimmungs-affin als die anderen, da es sich mehr Selbstvertretung zutraut und das „Milieu der Prekarisierung" ist mehr mitbestimmungs-affin als die anderen, weil es hohe Erwartungen in die stellvertretende Mitbestimmung hat.

3.8 Direkte Partizipation

Eine Reihe von Untersuchungen thematisieren Formen direkter Arbeitnehmerbeteiligung. Der größere Teil – vor allem in den 90er Jahren – bezieht sich auf Partizipationsangebote der Unternehmer in der industriellen Produktion wie Qualitätszirkel und Gruppenarbeit (Greifenstein/Kißler 1993; Gerst et al. 1995; Bahnmüller 1996; Dörre 2002; Minssen 2001; Lay 2008). Anfangs schwankte die Einschätzung zwischen Euphorie und Ernüchterung hinsichtlich der Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten und viele Artikelüberschriften endeten mit einem Fragezeichen. Aktuell scheint sich das Pendel zur Seite der Ernüchterung und Enttäuschung verschoben zu haben.

In der Debatte um direkte Partizipation hat sich nach 2000, ganz besonders in den letzten fünf Jahren, eine bemerkenswerte Veränderung ergeben: Sie wird nicht mehr vorrangig aus der Perspektive von Industriearbeit, sondern von qualifizierter und hochqualifizierter „Wissensarbeit" geführt. Das Fach hat sich mit großen Schritten den Arbeitsbedingungen, Bewusstseinsformen und dem Sozialcharakter der modernen gut ausgebildeten Beschäftigten zugewandt, mit denen sich die Hochqualifiziertenstudien in den traditionellen Großbetrieben und die New-Economy-Forschung in den neuen Kleinbetrieben befasst haben. Im Mittelpunkt steht der individuell-ökonomistisch orientierte, nach Selbstvertretung strebende Beschäftigte der neuen „Projekt- und Netzwelt". Tullius und Wolf (2012) wenden diesen aus der französischen Soziologie stammenden analytischen Impuls auf die Mitbestimmung an, die sie wegen ihres Stellvertretergeistes langfristig als gefährdet ansehen.

3.9 Der Europäische Betriebsrat (EBR)

Die EBR-Forschung ist ein ausdifferenziertes und spezialisiertes Feld, das angesichts der Jugend dieser Einrichtung erstaunlich weit institutionalsiert ist mit eigenen Fachveranstaltungen, Zeitschriften, einer guten Vernetzung der Forscher untereinander, und vor allem einem Korpus von Literatur, dessen Kommentierung den hier gegebenen Rahmen sprengen würde. Die Beteiligung deutscher Forscher dabei, auf die sich diese Darstellung beschränkt, ist geringer als man angesichts des Umfangs der deutschen Mitbestimmungsforschung und der Prominenz des deutschen Mitbestimmungsmodells erwarten könnte. Die Anzahl derer, die relativ kontinuierlich auf beiden Gebieten zugleich arbeiten, der nationalen Mitbestimmungs- und der EBR-Forschung, ist gering. Sie beschränkt sich auf die Bochumer Gruppe um L. Pries, die München-Erlanger-Gruppe um R. Trinczek, und H. Kotthoff. Am kontinuierlichsten arbeitet über europäische und internationale Interessenvertretung die politikwissenschaftliche Fulda-Gruppe um H.-W. Platzer, die aber keine Forschung auf der nationalen Ebene betreibt. Die geringe Verschränkung der beiden Gebiete hängt mit dem Gegenstand selbst zusammen. Trotz des geläufigen Begriffs „Mehrebenensystem" sind die natio-

nalen betrieblichen Interessenvertretungen und der EBR bisher faktisch noch wenig zusammengewachsen.

Der größte Teil der EBR-Forschung bezieht sich auf die Polity-Ebene (aktuell Rüb 2013), jedoch mit einer Zunahme der Politics-Forschung in den letzten Jahren, oft in der Form von Einzelfallstudien, z.B. Whittall (2000) zum BMW-EBR, Haipeter (2006) und Dehnen/Rampeltshammer (2011) zum General-Motors-EBR, Mählmeyer (2011) zum Ford-EBR. Qualitativ-vergleichende Politics-Untersuchungen, die mehrere Unternehmen einbeziehen, haben Lecher et al. (1998), Weiler (2004), Kotthoff (2006), Hauser-Ditz et al. (2010) vorgelegt. In jüngster Zeit hat sich die Fragestellung stärker den verursachenden Faktoren für das Gelingen von Kooperation und Effektivität im EBR zugewandt (Klemm et al.2011; Hürtgen 2011). Als ein wichtiges Ergebnis der EBR-Forschung ist hervorzuheben, dass die Institution in der Mehrzahl der Unternehmen noch nicht die reale Wirksamkeit entfaltet hat, die ihrem Auftrag (Information und Konsultation) entspräche. Die Folge ist, dass die Forschung stark auf die „Leuchttürme" ausgerichtet ist, d.h. auf die – durchaus relevante – Minderheit von Pionieren, die im Unternehmen eine einflussreiche Rolle spielen.

4. Forschungslücken

Die Institution Betriebsrat hat einen erstaunlichen Bedeutungszuwachs erfahren. Wie die interaktionstheoretischen Studien der 90er Jahre übereinstimmend belegen, fand der größte Sprung in den 80er Jahren statt, ausgelöst durch die Novellierung des BetrVG von 1972. Dieses 72er-Gesetz, das bedeutendste innenpolitische Projekt der Brandt-Ära, stellt sich im Rückblick als die zweite Geburt des Betriebsrats heraus.

Obschon die Betriebsratsforschung seit 2000 ein starkes Wachstum verzeichnet und obwohl sie gegenüber der Unternehmensmitbestimmungsforschung der dominierende Zweig geworden ist, sind dennoch große Lücken festzustellen. Sie ist stark auf die Beziehung zwischen Betriebsrat und Management fixiert und vernachlässigt die Beziehung Betriebsrat-Belegschaft, auf die in früheren Phasen mehr geachtet worden war, da sie als problematisch und anfällig wahrgenommen wurde. Die gängigen Formulierung waren ‚Entfremdung von der Belegschaft', und ‚Betriebsratsfürst'. Diese Legitimationsthematik kam der empirischen Forschung in neuerer Zeit weitgehend abhanden.

Unterbelichtet ist auch die Beziehung Betriebsrat-Gewerkschaft. Es besteht ein krasses Missverhältnis zwischen der Intensität der Problematisierung der ‚Verbetrieblichung' im allgemeinen Diskurs über das duale System und dem Mangel an empirischen Erkenntnissen dazu.

Eine dritte Forschungslücke sind die betriebsratsinternen Beziehungen, z.B. die Gremienstruktur, das Verhältnis zwischen Freigestellten und Nicht-Freigestellten, und interne Fraktionsbildungen, sowie die Biographien und Sozialcharaktere der Betriebsratsmitglieder, z.B. ihre typischen Berufskarrieren, Motivationen und politischen Engagements außerhalb des Unternehmens. Ebenfalls wissen wir wenig über das immer wichtiger werdende Betriebsrats-Beratungswesen, von dem man annehmen kann, dass es heute schon einen großen Einfluss auf viele Aspekte der Betriebsratstätigkeit hat.

Die Mitbestimmungsforschung hat ein Theoriedefizit. Diese Feststellung ist nicht neu. Die mikrosoziologischen Theorien des interaktionistischen Paradigmas (politi-

sche Kultur der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen, Sozialordnung, Sozialverfassung, Interpretative Organisationstheorie) wurden kaum in Richtung eines Brückenschlags mit makrosoziologischen Erklärungsansätzen (z.B. varieties of capitalism) weiterentwickelt. Die Rolle des Staates und der Arbeitsgerichtsbarkeit fand wenig Beachtung in der Forschung. Die Blaupause der betrieblichen Austauschbeziehungen in Deutschland ist kooperative Konfliktverarbeitung und Intermediarität. Die Frage, wie diese unwahrscheinliche Idee angesichts der realen Konfliktkonstellationen historisch real werden konnte, ist nicht hinreichend geklärt.

5. Exogene und endogene Treiber der Forschung

Die im ersten Abschnitt erwähnten Bilanzierungsautoren, auf die sich dieser Beitrag – abgesehen von der jüngsten Zeit – stützen kann, sind überzeugt, dass die Betriebsratsforschung exogen angetrieben ist durch die objektiven strukturellen (ökonomischen, technischen und organisatorischen) Herausforderungen.

Diese auf den ersten Blick naheliegende These hält einer Überprüfung jedoch nicht stand. Das lässt sich an den interaktionistischen Studien der 90er Jahre aufzeigen. Sie waren inspiriert und initiiert durch ein verändertes theoretisch-konzeptionelles Verständnis, das sich von der im industriesoziologischen Feld vorherrschenden Theorie abzusetzen bzw. kritisch auseinanderzusetzen versuchte, und im Betriebsrat ein naheliegendes Anwendungsfeld dafür sah. Sie kommen vom Rand, und nicht aus der Mitte ihrer Disziplin. Bemerkenswert ist, dass es sich in allen Fällen um DFG-finanzierte Qualifizierungsarbeiten junger Wissenschaftler handelte.

Dafür drei Beispiele: Margit Osterloh, deren Studie im Kontext des in der BWL peripheren kulturwissenschaftlichen Ansatzes steht, wählt sogar als Titel und damit als Erkennungszeichen ihrer Studie das theoretische Programm und nicht das Forschungsthema („Interpretative Organisationsforschung"). Die Erlanger Betriebsratsstudie (Bosch et al. 1999) war angeregt durch die Beschäftigung mit dem Konzept der „negotiated order" von Anselm Strauss, und die Freiburger Studie durch die machtsoziologischen Arbeiten meines Lehrers Heinrich Popitz und durch Max Webers Herrschaftssoziologie. Zugespitzt lässt sich formulieren: Ein alternatives konzeptionelles Programm sucht ein Anwendungsfeld, nicht umgekehrt. Ausschlaggebend für die Betriebsratsforschung war die abnehmende Überzeugungskraft des bis dahin dominanten neo-marxistischen Paradigmas. Die objektiven Herausforderungen wurden erst an zweiter Stelle ein Anreger der Forschung. Das lässt sich auch gut an der strukturellen Herausforderung ‚Verbetrieblichung' ablesen, die – wie dargestellt wurde – bis heute wenig Forschung angezogen hat.

Umgekehrt ist festzustellen, dass die Untersuchungen, die gezielt technische, organisatorische und ökonomische Strukturbrüche thematisieren, sich nicht als Mitbestimmungsforschung im engeren Sinn, sondern als Mitbestimmungs-Begleitforschung verstehen, bei denen Mitbestimmung lediglich ein Querschnittsthema ist. Es spricht einiges für die These, dass die Themenwahl zu einem erheblichen Teil endogen gesteuert wird durch die in der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin gültigen und gängigen Paradigmen bzw. durch die Suche nach neuen Paradigmen.

Über die Gründe dafür, warum in welcher Zeit bestimmte Forschungsfragen behandelt werden, kann man in vielen Fällen nur spekulieren. Es zeigt sich jedoch bei

genauerem Hinsehen das Phänomen einer seltsamen Clusterbildung. Denn viele Themen werden von mehreren Forschern oder Forschergruppen ohne erkennbaren Zusammenhang zur selben Zeit bearbeitet, und danach nicht wieder. Die thematisch gleichen Untersuchungen konzentrieren sich wie Kohorten in einem Zeitfenster von jeweils höchstens fünf Jahren. Eine gewisse Abweichung davon sind die Untersuchungen zum Co-Management und die ökonometrischen Untersuchungen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Die Forschung über die betrieblichen Austauschbeziehungen stand lange Zeit im Schatten der Gewerkschaftsforschung. Dieses Verhältnis hat sich umgekehrt, ohne dass eine überzeugende exogene Erklärung dafür erkennbar ist.

6. Ausblick

Die Betriebsratsforschung ist in den letzten 20 Jahren vom Rand in die Mitte der Arbeits- und Industriesoziologie gerückt. Die erforschten Themen und Dimensionen und die Anzahl der empirischen Projekte sind erheblich ausgeweitet worden. Die blinden Flecken sind kleiner geworden. Auch betriebliche Austauschbeziehungen jenseits der Existenz eines Betriebsrats sind jetzt mit einbezogen. Die Hausse-Phase der Betriebsratsforschung fällt exakt mit dem Bestehen dieser Zeitschrift zusammen, die zu einem wichtigen Forum dieser Entwicklung geworden ist.

Es gibt zwei Zugänge zu diesem Feld: den betriebs- und mitbestimmungssoziologischen, für den die betrieblichen Austauschbeziehungen das zentrale Thema darstellen, und den arbeits- und techniksoziologischen Zugang, für den der Betriebsrat ein Begleit- und Querschnittsthema ist. Die Forschungsentwicklung lässt sich mit dem gängigen politikwissenschaftlichen Kategorienschema in aller Kürze so periodisieren: in den 50er Jahren Polity-Forschung (Institutionenkunde), in den 90ern interaktionistische Politics-Forschung (Beziehungspraxis und betriebspolitische Kultur), ab 2000 zur Hälfte Policy-Forschung (Maßnahmen, Programme, Outputs) und zur anderen Hälfte Übertragung der interaktionistischen Politics-Forschung auf bis dahin unbeackerte Felder, allen voran das Feld der modernen „Wissensarbeiter". Ökonomische Funktionalisierung des Betriebsrats auf der einen und Mitbestimmung in der „Projekt- und Netzwelt" der nach-fordistischen Ära des flexiblen Kapitalismus auf der anderen Seite sind die Highlights im letzten Jahrzehnt. Eines der generalisierbaren Hauptergebnisse der Mitbestimmungsforschung über die letzten zwei Jahrzehnte ist die Feststellung der Differenz und Pluralität. Es gibt keinen Standard-Betriebsrat, was jedoch nicht ausschließt, dass das sozialpartnerschaftliche „Modell Deutschland" als Leitbild sehr wohl eine wichtige reale Funktion hat, so wie auch die Montan-Mitbestimmung, deren Geltungsbereich drastisch geschrumpft ist, nach wie vor ein Fixpunkt der betriebs- und mitbestimmungssoziologischen Forschungsvariante ist.

Der gewerkschaftsorientierte intellektuelle Diskurs über die Mitbestimmung, der über und neben dem Bohren dicker Bretter der forschenden Arbeit am Gegenstand verläuft, und deren Meta-Physik nährt und somit erkenntnisleitend wirkt, hat in Deutschland zwei markante Merkmale.

Erstens eine Tendenz zum Alarmismus. Erosion, Krise, und Abbau sind die beliebtesten Vokabeln im Diskurs, und zwar kontinuierlich über alle Zeiträume und damit offensichtlich unabhängig von den realen Verläufen. Der Bezugspunkt sind die

kollektivistisch korporatistischen Strukturprinzipien in der Zeit, die plakativ als „Fordismus“ bezeichnet wird. Alarmismus kann man entweder als eine Strategie der Aufmerksamkeitsgewinnung in der Wahrnehmungskonkurrenz interpretieren oder als eine mit der Neigung zum Traditionalismus verbundene Angst vor Neuem. Wenigstens drei Mal hat der Betriebsrat in den letzen 35 Jahren in eklatanter Weise den Erosionsprognosen einen Haken geschlagen: In der Zeit der großen Massenentlassungen in den 80-ern, dann angesichts der massiven Erosion der Branchen Kohle und Stahl, und in der jüngsten Finanzkrise. Selbstverständlich ist die Gefahr von Erosion und Krise der Mitbestimmung damit nicht gebannt. Jedoch blinder Alarm nutzt sich ab.

Das zweite Merkmal des Diskurses ist der Hang zur Reduktion von Komplexität auf Kosten der Realität. Dieser Hang geht hinter die erforschte Variabilität der Betriebsräte zurück, indem er ein einseitiges standardisiertes Bild entwirft. Lange Zeit war dies die Reduzierung auf besonders konfliktgeladene Formen der Interessenauseinandersetzung, die die intermediäre Funktion überfordern und aushebeln würden. Im letzten Jahrzehnt ist das Pendel nach der anderen Seite der Nur-Noch-Kooperation ausgeschlagen. Es scheint, dass die Mittellage, die Pluralität und Ambivalenz, angesichts des Drucks zu Catch-all-Erklärungen schwer auszuhalten ist.

7. Literatur

Abel, J./Ittermann, P. (2006): Beschäftigtenpartizipation in Neuen Medien-Unternehmen. In: Ingrid Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M./New York: Campus: 197-221.

Abel, J./Ittermann, P./Wannöffel, M. (2001): Alte und neue Arenen der industriellen Beziehungen – Resümee und Ausblick. In: Abel, J./Sperling, H.J. (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen, München und Mering. Rainer Hampp Verlag: 393-406.

Addison, J./Schank, T./Schnabel, C./Wagner, J. (1997): Do works councils inhibit investment? Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper 1473.

Artus, I. (2005): Betriebe ohne Betriebsrat: Gelände jenseits des Tarifsystems? In: WSI-Mitteilungen, 58(7): 392-397.

Artus, I. (2008): Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Artus, I. (2001): Die Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West. Wiesbaden.

Artus, I./Böhm, S./Lücking, St./Trinczek, R. (2009): Jenseits der Mitbestimmung. Interessenhandeln in Betrieben ohne Betriebsrat. Frankfurt/New York: Campus.

Artus, I./Liebhold, R./Lohr, K./Schmidt, E./Schmidt, R./Strohwald, U. (2001): Betriebliches Interessenhandeln, Bd. 2. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie. Opladen.

Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995) , Das Führungskräftedilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Bahnmüller, R. (1996): Konsens perdu? Gruppenarbeit zwischen Euphorie und Ernüchterung. In: Bahnmüller, R./Salm R. (Hrsg.): Intelligenter, nicht härter arbeiten? Gruppenarbeit und betriebliche Gestaltungspolitik. Hamburg: 9-30.

Behrens, M. (2009): Still married after all these years? Union organizing and the role of works councils in German industrial relations In: Industrial and Labour Relations Review, 62(3), S. 275-293.

Behrens, M. (2012): Zum Umgang der Betriebsräte mit der Wirtschaftskrise. Referat auf der Tagung ‚Arbeitnehmerbewusstsein und Demokratie’ vom 3.-4.5.2012, Jena.

Behrens, M./Kädtler, J. (2008): Betriebliche Restrukturierung und Partizipation. Wie viel Teilhabe erlauben unterschiedliche Rationalisierungsansätze? In: Industrielle Beziehungen, 15(1):76-100.

Bergmann, J. (2001): Betriebsräte im Shareholder value-Kapitalismus: ratlos. Einige Befunde aus einer Befragung von Betriebsräten und Vertrauensleuten: In: Abel, J./Sperling, H.J. (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten, Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag: 101-112.

Blume, O. (1964): Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung. Tübingen.

Boes, A./Trinks, K. (2006): Theoretisch bin ich frei – Interessen und Mitbestimmung in der IT- Industrie. Berlin.

Böhm, S. (2009): ‚Und was sagen eigentlich die Beschäftigten dazu'? Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung im Bereich einfacher Dienstleistungen aus der Perspektive der Beschäftigten. Das Beispiel Lidl. Abschlussbericht. TU München.

Bormann, S. (2007): Angriff auf die Mitbestimmung. Unternehmensstrategien gegen Betriebsräte. Der Fall Schlecker. Berlin.

Bosch, A. (1997): Vom Interessenkonflikt zur Kultur der Rationalität. Neue Verhandlungsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Betriebliches Interessenhandeln. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Dehnen, V./Rampeltshammer, L. (2011): Transnationale Solidarität auf betrieblicher Ebene: Utopie oder Realität? Der EBR bei General Motors: In: Gerlach, F./Greven, T./Mückenberger, U./Schmidt, E. (Hrsg.): Solidarität über Grenzen: Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. Berlin.

Detje, R./Menz, W./Nies, S./Sauer, D. (2011): Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb. Die Sicht von Betroffenen. Hamburg.

Dilger, A. (1999): Betriebsratstypen und Personalfluktuation. Diskussionspapier 5/99. Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät, Ernst Moritz-Arndt-Universität Greifswald. http://www.rsf.uni-greifswald.de/fileadmin/mediapool/Fakult_t/Lenz/Diskussionspapiere/05_1999.pdf, zugegriffen am 01.07.2013.

Dörre, K. (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und Industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden.

Dörre, K./Hänel, A./Matuschek, I. (Hrsg.) (2012): Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein von Lohnabhängigen. Ergebnisse empirischer Belegschaftsbefragungen in Ost- und Westdeutschland. Working Paper 04/2012 der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften FSU Jena.

Ellguth, P. (2005): Betriebe ohne Betriebsrat. Welche Rolle spielen betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung? In: Industrielle Beziehungen, 12(2): 149-176.

Ellguth, P./Kohaut, S. (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Panel 2012. In: WSI-Mitteilungen, 66(4): 281-288.

Faust, M./Jauch, P./Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum internen Unternehmer, München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Faust, M./Bahnmüller, R./Fisecker, C. (2011): Das kapitalmarktorientierte Unternehmen. Externe Erwartungen, Unternehmenspolitik, Personalwesen und Mitbestimmung. Berlin: edition sigma.

Frege, C.M. (2002): A critical assessment of the theoretical and empirical research on German works councils. In: British Journal of Industrial Relations, 40(2): 221-248.

Frick, B. (1997): Mitbestimmung und Personalfluktuation. Zur Wirtschaftlichkeit der Bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Frick, B. (2008): Betriebliche Mitbestimmung unter Rechtfertigungsdruck. Die relative Bedeutung von Produktivitäts- und Umverteilungseffekten. In: Industrielle Beziehungen, 15(2): 164-177.

Funder, M. (1995): Stand und Perspektiven der Mitbestimmung. Von der institutionenorientierten Mitbestimmungs- zur Industrial-Relations-Forschung. Eine Literaturstudie. HBS Düsseldorf.

Fürstenberg, F. (1958): Der Betriebsrat. Strukturanalyse einer Grenzinstitution. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 10(3): 418-429.

Gerst, D./Hardwig, T./Kuhlmann, M./Schumann, M. (1995): Gruppenarbeit in den 90ern: zwischen strukturkonservativer und strukturinnovativer Gestaltungsvariante – Group work in the 1990s: between a structural-conservative variant and a structural-innovative variant. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 22: 39-65.

Greifenstein, R./Kißler, L. (1993): Gemanagte Partizipation. Qualitätszirkel in der deutschen und französischen Automobilindustrie. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Greifenstein, R./Kißler, L. (2010): Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen von 1952-2010. Berlin: edition sigma.

Greifenstein, R./Kißler, L. (2012): Der Betriebsrat als Co-Manager: Chancen, Risiken und Perspektiven, In: www.denk-doch-mal.de Nr.1/12.

Haipeter, T. (2010): Betriebsräte als neue Tarifakteure: zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen. Berlin: edition sigma.

Haipeter, T./Brettschneider, A./Bromberg, T./Lehndorff, St. (2011): Rückenwind für die Betriebsräte. Eine Analyse betrieblicher Modernisierungskampagnen in der Metall- und Elektroindustrie. Berlin: edition sigma.

Hassel, A. (1999): The erosion of the German system if industrial relations: In: British Journal of Industrial Relations, 37(3): 483-505.

Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2008): Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz. Frankfurt a.M./New York. Campus.

Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L./Rampeltshammer, L. (2010): Transnationale Mitbestimmung. Zur Praxis europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie. Frankfurta.M./New York: Campus.

Hilbert, J./Sperling, H.J. (1993): Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Hildebrandt, E. (1991): Die betriebliche Sozialverfassung als Voraussetzung und Resultat systemischer Rationalisierung. In: Hildebrandt, E. (Hrsg.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck. Konzepte, Varianten, Entwicklungstendenzen. Berlin: 98-113.

Höland, A. (1994): Sozialwissenschaftliche Erkenntnisse zum Betriebsverfassungsrecht. Eine Literaturstudie. HBS Manuskripte Nr. 158. Düsseldorf.

Holtgrewe, U. (2001): Recognition, Intersubjectivity and service work: Labour conflicts in call centers. In: Industrielle Beziehungen, 8(1): 37-54.

Hürtgen, S. (2011): Europäische Interessenvertretung – eine Frage der nationalen Kultur? In. Industrielle Beziehungen, 18(4): 315-335, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2011_04_Huertgen.

Ittermann, P. (2007): Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Jakobi, T. (2007): Konfessionelle Mitbestimmungspolitik. Arbeitsbeziehungen bei Diakonie und Caritas am Beispiel des Krankenhaussektors. Berlin.

Jirjahn, U. (2010): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung: Ein Update. Arbeitspapier der Hans Böckler Stiftung, Heft 186. Düsseldorf: HBS.

Kädtler, J. (2006): Sozialpartnerschaft im Umbruch. Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzkapitalismus. Hamburg: VSA-Verlag.

Kädtler, J./Kottwitz, G./Weinert, R. (1997): Betriebsräte in Ostdeutschland. Institutionenbildung und Handlungskonstellationen 1989-1994. Opladen.

Kalkowski, P. (2004): Der Kontrakt der Arbeit bei wissensintensiven Dienstleistungen. In: Industrielle Beziehungen, 11(4): 246-269.

Kißler, L. (1986): 35 Jahre Mitbestimmungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Bilanzierungsversuch. Arbeitspapiere der FernUniversität Hagen. polis Nr. 2/1986. Hagen.

Kleemann. F./Matuschek, I. (Hrsg.) (2005): Immer Anschluss unter dieser Nummer – rationalisierte Dienstleistung und subjektivierte Arbeit in Call Centern. Berlin: edition sigma.

Klemm, M./Kraetsch, C./Weyand, J. (2011): Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung – ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag, In: Industrielle Beziehungen, 18(4): 292-314, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2011_04_Klemm.

Kotthoff, H. (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Kotthoff, H. (1998): Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und gnadenlosem Kostensenkungsdiktat. In: Industrielle Beziehungen, 5(1): 76-100.

Kotthoff, H. (2006): Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung, Berlin: edition sigma.

Kotthoff, H./Reindl, J. (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Göttingen: Verlag Otto Schwarz

Kotthoff, H./Wagner, A. (2008): Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie. 2. Aufl. Berlin: edition sigma.

Lay, G. (2008): Gruppenarbeit in Deutschland-Instrument zur Requalifizierung der Industriearbeit oder leere Worthülse? In: Arbeit, 17(1): 5-20.

Lecher, W./Platzer, H.-W./Rüb, St./Weiner, K.-P. (1999): Europäische Betriebsräte – Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Lengfeld, H./Liebig, St. (2000): Industrielle Beziehungen und soziale Gerechtigkeitsvorstellungen. Eine gerechtigkeitstheoretische Erklärung der betrieblichen Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen, 7(1): 10-41.

Lücking, St. (2009): Zwischen Neopaternalismus und Repression. In: WSI-Mitteilungen, 62(2): 63-69.

Martens, H. (2010): Soziale Konflikte und Ansätze primärer Arbeitspolitik im Konjunkturzyklus 2002-2008. In: ders: Neue Wirtschaftsdemokratie. Anknüpfungspunkte im Zeichen der Krise von Ökonomie, Ökologie und Politik. Hamburg.

Minssen, H. (2001): Kooperation und Konflikt. Der Fall Gruppenarbeit. In: Abel, J./Sperling, H.J. (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen, München und Mering. Rainer Hampp Verlag: 83-99.

Minssen, H./Riese, C. (2007): Professionalität der Interessenvertretung. Arbeitsbedingungen und Organisationspraxis von Betriebsräten. Berlin.

Müller-Jentsch, W. (1995): Works councils in Germany. From collective voice to co-management. In: Rogers, J./Streeck, W. (eds.): Works councils. Consultation, representation, and cooperation in industrial relations. Chicago: 53-78.

Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (1999): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Aufl. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Müller-Jentsch, W. (2008): Versuch über die Betriebsverfassung – Mitbestimmung als interaktiver Prozess. In: ders. , Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wisebaden S.159-172

Müller-Jentsch, W./Seitz, B. (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung im Maschinenbau. In: Industrielle Beziehungen, 5(4): 361-387.

Nienhüser, W./Hoßfeld, H. (2008): Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure. Köln: Bund Verlag.

Osterloh, M. (1993): Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung. Stuttgart.

Rehder, B. (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. In: Zeitschrift für Soziologie, 35(3): 227-242.

Rüb, St. (2013): Europäische Unternehmensvereinbarungen in der Metallindustrie, Referat auf der HBS-Fachtagung Europäische Betriebsräte, Februar 2013. Berlin.

Sadowski, D.; Ludewig, O. (2005): Organisationskapital – eine tragfähige Metapher? In: L. Bellmann et al. (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 294. Nürnberg: 207-222.

Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. 3. Auflage. München: Rainer Hampp Verlag: 103-128.

Schmidt, W. (1996): Betriebliche Sozialordnung und ostdeutsches Arbeitnehmerbewußtsein im Prozeß der Transformation. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

Schmierl, K. (2001): Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik. Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus. In. Soziale Welt, 52(4):427-448.

Schröder, M. (2010): Ungewissheit als Grenze von Interessenbargainng in industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 17(3): 261-283, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2010_03_Schroeder.

Schwarz-Kocher, M./Dispan, J./Richter, U./Seibold, B. (2010): Betriebsratshandeln im Modus arbeitsorientierter Innovationsprozesse. In: WSI-Mitteilungen Heft, 63(2): 95-102.

Städtler, A./Feseker, K./Lange, H. (2004): Arbeit und Interessenregulierung in klein- und mittelständischen Unternehmen der digitalen Wirtschaft. In: Arbeit, 13(2): 148-163.

Syben, G. (1997): Interessenvertretung in Kleinbetrieben im Baugewerbe. Bremen: BAQ-Forschungsinstitut

Sydow, J./Wirth, C./Heidling, E. (1999b): Interessenvertretung in strategischen Netzwerken zwischen Verhandlung und Blockade. In: Industrielle Beziehungen, 6(1): 52-71.

Tietel, E. (2006): Konfrontation – Kooperation – Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle. Berlin: edition sigma.

Trautwein-Kalms 1995: Ein Kollektiv von Individualisten. Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen. Berlin: edition sigma

Trinczek, R. (1989): Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen. In: Zeitschrift für Soziologie, 18(6): 444-456.

Trinczek, R. (1993): Management und betriebliche Mitbestimmung. Eine Typologie kollektiver Orientierungsmuster (unveröffentlichtes Manuskript). Erlangen: Universität Erlangen.

Trinczek, R. (2010): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, F./Voß G.G./ Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Tullius, K./Wolf, H. (2012): Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes? In: Industrielle Beziehungen, 19(4): 367-386, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2012_04_Tullius.

Voswinkel, St. (1999): Normalisierung und Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen in der Bauwirtschaft. In: Industrielle Beziehungen, 6(3): 320-338.

Wassermann, W. (1992): Arbeiten im Kleinbetrieb. Interessenvertretung im deutschen Alltag. Köln.

Wassermann, W./Rudolph, W. (2005): Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis. Münster

Weiler, A. (2004): European works councils in practice. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Weltz, F./Lullies, V. (1984): Das Konzept der innerbetrieblichen Handlungskonstellation als Instrument der Analyse von Rationalisierungsprozessen in der Verwaltung. In: Jürgens, U./Naschold, F. (Hrsg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Sonderheft des Leviathan Nr. 5. Opladen: Westdeutscher Verlag: 155-170.

Whittall, M. (2000): The BMW European works council: A cause for European industrial relations optimism? In: European Journal of Industrial Relations, vol. 6 (1), S.61-83

Wilkesmann, U./Virgillito, A./Wilkesmann, M. (2011): Erwartungen an Interessenvertretungen. In: Industrielle Beziehungen, 18(3): 205-233, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2011_03_Wilkesmann.

Wirth, C. (2007): Modularer Einzelhandel und industrielle Beziehungen – Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittuntersuchung (1991-2005). Referat auf der GIRA-Tagung in Jena, Oktober 2007 (unveröffentlichtes Manuskript).

Wirth, C. (2010): Reflexive Arbeitskräftewirtschaft. Strukturation, Projektnetzwerke und TV-Content-Produktion. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.