

Köhler, Christoph; Sesselmeier, Werner; Struck, Olaf

Article

Der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur. Ein Essay

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Köhler, Christoph; Sesselmeier, Werner; Struck, Olaf (2015) : Der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur. Ein Essay, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 3/4, pp. 201-216, <https://doi.org/10.1688/IndB-2015-03-Koehler> , <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26804>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196022>

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/>

Christoph Köhler, Werner Sesselmeier, Olaf Struck*

Der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur – Ein Essay**

Zusammenfassung – In Deutschland hat sich in den vergangenen 20 Jahren ein hohes Maß an Arbeitsmarktdifferenzierung nach Löhnen und Arbeitsverträgen durchgesetzt. Die Beiträge dieses Sonderhefts befassen sich mit betrieblichen, tarifpolitischen und staatlichen Ansätzen der Gegensteuerung. Unser Essay stellt erstens die veränderten Rahmenbedingungen der industriellen Beziehungen in Deutschland vor und erarbeitet zweitens einen Überblick über die theoretischen Ansätze und empirischen Ergebnisse der Aufsätze. Sie unterscheiden sich in ihren sozial-theoretischen Grundannahmen ebenso wie in den Diagnosen und Prognosen: So konstatieren einige Beiträge eher stabilisierende Effekte der Regulierung auf die Ungleichheitsstruktur, während andere Nivellierungstendenzen und Gestaltungsoptionen für die Zukunft betonen. Unser Essay plädiert abschließend für die Relevanz ökonomischer Kategorien in der Analyse industrieller Beziehungen.

The influence of industrial relations on labour market structure – An essay

Abstract – In the last 20 years, the German labour market has developed a high degree of stratification with respect to income and wage contracts. The contributions to this special issue discuss approaches to counteract these tendencies at the micro-, meso- and macro-levels. Our essay firstly summarises the changing context for industrial relations and secondly develops an overview of the theoretical approaches and empirical findings presented in the articles in this volume. The articles differ with respect to their social-theoretical frameworks as well as their diagnoses and prognoses: some contributions claim stabilising effects on stratification while others emphasise levelling tendencies and options for change in the future. In our concluding remarks we argue in favour of strengthening economic categories in the analysis of industrial relations.

Key words: labour market regulation, industrial relations,
low wage employment (JEL: J88, L33, L80)

* Prof. Dr. Christoph Köhler, Soziologie, FSU, Universität Jena, D – 07743 Jena.
E-Mail: Christoph.Koehler@uni-jena.de.

Prof. Dr. Werner Sesselmeier, Ökonomik, Universität Koblenz-Landau, D – 76829 Landau.
E-Mail: Sesselmeier@uni-landau.de.

Prof. Dr. Olaf Struck, Soziologie, Universität Bamberg, D – 96045 Bamberg.
E-Mail: Olaf.Struck@uni-bamberg.de.

** Wir danken Rudi Schmidt für die kritischen Kommentare.

Artikel eingegangen: 20.6.2015.

Dieses Sonderheft thematisiert den Zusammenhang von industriellen Beziehungen und Arbeitsmarkt. Die ausgewählten Beiträge untersuchen dabei vor allem den Einfluss der betrieblichen Interessenvertretung, Tarifverbände und staatlicher Institutionen auf die Arbeitsmarktdifferenzierung nach Einkommen und Arbeitsverträgen. Unser einführender Essay hat vor diesem Hintergrund drei Ziele. Erstens stellen wir Thesen zu den veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der industriellen Beziehungen vor. Zweitens machen wir einen Systematisierungsvorschlag für Theorien der Arbeitsmarktdifferenzierung und versuchen, die Beiträge dieses Sonderheftes zu verorten. Drittens fragen wir nach den empirischen und theoretischen Befunden unserer AutorInnen zum Einfluss der industriellen Beziehungen auf die Arbeitsmarktungleichheit.

1. Veränderte Rahmenbedingungen der industriellen Beziehungen in Deutschland

In Forschung, Politik, Wirtschaft und Medien hat sich ein übergreifendes Narrativ zu den Veränderungen der gesellschaftlichen Strukturen sowie zum Arbeitsmarkt und den industriellen Beziehungen herausgebildet. Diese Erzählung beginnt mit dem rheinischen Kapitalismus, starken Gewerkschaften, Mitbestimmung, Sozialstaat und im internationalen Vergleich begrenzter Arbeitsmarktungleichheit und endet mit Thesen zur Flexibilisierung und Differenzierung des Arbeitsmarktes und zur Erosion der Gewerkschaftsmacht. Im Folgenden skizzieren wir dieses Narrativ und fragen anschließend nach seiner Relevanz für unsere Frage nach dem Einfluss der industriellen Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur.

1. Die Transnationalisierung der *Ökonomie* auf weltweiten Märkten, gefördert unter anderem durch die Senkung von Handelsbarrieren, verbesserte Infrastrukturen und Logistik sowie rechtlich-institutionell besser geschützte Investitionssicherheiten etc., hat kurzfristige Kapitalanlagemöglichkeiten gesteigert, den Kunden zudem weltweite Kaufmöglichkeiten eröffnet und insgesamt den Wettbewerb erhöht. Dies gilt nicht nur für jenen wachsenden Anteil von Unternehmen, die mit ihren Produkten direkt international konkurrieren. Es gilt auch für alle regionalen Unternehmungen, sofern diese auf das Kapital von nach Rendite strebenden Anlegern angewiesen sind. Gestiegener Wettbewerb belässt Unternehmen fortwährend auf dem Prüfstand und sie müssen ihre Renditestrategien offen legen, um Kapital zu halten oder neu zu gewinnen. Unternehmen reagieren mit einem Zuwachs an Transparenz, sowohl insgesamt, gegenüber Anlegern, Aktionären u. Ä. wie auch in ihren einzelnen organisatorischen Einheiten (Benchmarking, Cost-Center etc.). Vormalig bestehende Elastizitätsspielräume werden durch Konzentration auf profitable Kernfunktionen, durch Outsourcing und eine insgesamt zu beobachtende Verkleinbetrieblichung (auch innerhalb von Großkonzernen) verringert. Unrentable „Nischen“ werden geschlossen. Die Ein- und Austrittsdynamik von Beschäftigten steigt. Die externe Flexibilität der Arbeitsmärkte erhöht sich. Atypische Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit, Befristungen und geringfügige Tätigkeiten und der Niedriglohnsektor gewinnen an Bedeutung (IAB 2011).

2. Weltweit offenere Märkte verstärken auch den institutionellen Wettbewerb. Dabei gilt nicht nur den Akteuren in der Wirtschaft, sondern auch dem *Politik-Mainstream* externe Flexibilität am Arbeitsmarkt als am besten geeignet, die Wettbewerbsfähigkeit

zu steigern. Entsprechend wurden arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen an diesem Primat ausgerichtet. Gerade für Deutschland wurden lange Zeit vermeintliche Rigiditäten, welche die Dynamik am Arbeitsmarkt behindern, für wirtschaftliche Stagnation und eine im internationalen Vergleich hohe Arbeitslosigkeit und hier vor allem auch Langzeitarbeitslosigkeit verantwortlich gemacht. Die deutsche Politik ließ sich dabei u.a. von der Beschäftigungsstrategie der OECD sowie der Europäischen Kommission (2010) leiten. In diesen werden Deregulierungen gefordert, um offene und mobile Arbeitsmärkte zu fördern, die wiederum als Voraussetzung und Treiber von wirtschaftlicher Dynamik, Wohlfahrtssteigerungen und mehr Beschäftigung gelten (OECD 2009: 118).

Hierbei orientierten sich die Reformen an Erfahrungen in Großbritannien, Dänemark und den Niederlanden, die dann unter Berücksichtigung der spezifischen strukturellen und institutionellen Bedingungen in Deutschland zu einer besonderen Kombination von Maßnahmen führten (Struck 2014). Der Kündigungsschutz wurde gelockert, der Einsatz wiederholt befristeter Beschäftigung erleichtert und Leiharbeit liberalisiert. So wurden etwa neu geschaffene Tarifstrukturen für LeiharbeiterInnen unterhalb der Tariflohngruppen für Festangestellte eingeführt. Die sogenannten Hartz-Gesetze erhöhten über den Weg der Kürzung des Arbeitslosengeldes I nach einem Jahr sowie über eine Politik der „Aktivierung“ den Druck zur Arbeitsaufnahme. Bei hoher Arbeitslosigkeit stand den Unternehmen ein enormes Überangebot an Erwerbspersonen bei gleichzeitig erleichterten Bedingungen für einen numerisch flexiblen Personaleinsatz zur Verfügung. Dies wiederum erhöhte den Druck zur Lohnzurückhaltung, insbesondere bei ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten mit eher geringeren Qualifikationsanforderungen verrichteten (Struck 2014). Die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten stieg deutlich (Kalina/Weinkopf 2014). Insgesamt hat sich damit die Zahl der Beschäftigten tatsächlich erhöht, nicht aber das Arbeitsvolumen. Zuwächse gab es vor allem bei der Teilzeitarbeit, bei geringfügiger Beschäftigung, Leiharbeit und Soloselbständigkeit bzw. insgesamt bei niedrig entlohnter Beschäftigung (IAB 2011). Dabei bestehen die seit langem insbesondere für gering qualifizierte Gruppen existierenden Beschäftigungsrisiken fort.

3. Mit dieser Entwicklung hin zu einem stärkeren Wettbewerbsdruck für viele Unternehmen, einer Flexibilisierung der Arbeitsmärkte durch reduzierten Kündigungsschutz, der „Aktivierung“ durch eine rigidere Arbeitsmarktpolitik sowie eine Ausweitung atypischer Beschäftigung stieg der Druck auch auf sogenannte Normalbeschäftigte. Damit veränderten sich die Rahmenbedingungen der *industriellen Beziehungen* (Silvia 2013) und dieser Prozess ließ sich nicht nur in Deutschland, sondern in beinahe jedem europäischen Land beobachten (Clauwaert/Schömann 2012).

a) Ein *erster* wichtiger Aspekt ist die „*Verbandsflucht*“ bzw. „*Verbandsabstinenz*“ in *Arbeitgeberverbänden*. Sowohl die Arbeitgeber- als auch andere Umfragedaten deuten darauf hin, dass die Schlagworte der „Verbandsflucht“ bzw. „Verbandsabstinenz“ einen realen Hintergrund haben (Schnabel 2005). Auf Arbeitgeberseite bedingt Unzufriedenheit, insbesondere mit als zu kostenintensiv und starr empfundenen Tarifabschlüssen, dass in zahlreichen Branchen der Mitgliederanteil in den Arbeitgeberverbänden sinkt. Insbesondere kleinere Unternehmen, nicht selten Zulieferer, die unter starkem Konkurrenz- und Kostendruck stehen, treten aus Arbeitgeberverbänden aus oder junge Un-

ternehmen treten diesen Verbänden nicht bei oder es wird eine sogenannte OT-Mitgliedschaft, also eine Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung gewählt, die mittlerweile von vielen Arbeitgeberverbänden angeboten wird (Völkl 2002: 80ff.; Melot de Beaugard 2002). In besonderer Weise bestehen in Ostdeutschland Rekrutierungs- und Loyalitätsprobleme der Arbeitgeberverbände (Ettl/Heikenroth 1996; Schmidt 2001). Große Betriebe sind dort ähnlich häufig organisiert wie in Westdeutschland, jedoch sind Großbetriebe im Osten seltener vorhanden. Häufiger finden sich Zulieferbetriebe und zudem weisen die kleinen ostdeutschen Betriebe eine fehlende verbandspolitische Tradition auf (Schroeder/Silvia 2003).

Mittelbar ist dies Ausdruck einer höheren Flexibilität und eines geminderten Schutzniveaus für Beschäftigte. Zugleich kommen den Gewerkschaften damit Akteure der Umsetzung ihrer mit Arbeitgeberverbänden getroffenen Vereinbarungen abhanden. Wenn nur noch in ca. einem Viertel der Betriebe Flächentarifverträge gelten, geht die Wirkungskraft von Tarifverträgen, die ja gerade auch durch eine branchen- und regionenweite Verbindlichkeit besteht, verloren.

Anschaulich wird die Entwicklung der Bindungs- und Gestaltungskraft der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften durch das Ausmaß der Tarifbindung (vgl. Schmidt 2001). Im Jahr 1996, als erstmals Daten zur Tarifbindung für West- und Ostdeutschland erfasst wurden, arbeiteten in Westdeutschland noch 70% der Beschäftigten in Betrieben, für die ein Branchentarifvertrag galt. Im vergangenen Jahr galt dies mit 52% Prozent nur noch für etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten. In Ostdeutschland, wo das Niveau bereits im Jahr 1996 niedriger lag, ging der Anteil von 53% im Jahr 1996 auf nur noch 36% im Jahr 2012 zurück (IAB 2014). Für 7% der Beschäftigten in West- und 12% in Ostdeutschland galt immerhin noch ein Firmentarifvertrag. Für 40% in West- und 51% in Ostdeutschland galt kein Tarifvertrag. Betrachtet man nur die Privatwirtschaft, sind die Werte noch niedriger.

Insbesondere dann, wenn auf Mitarbeiterseite eine geringe Konfliktbereitschaft besteht, für tarifliche Löhne oder tarifliche Arbeitszeiten u. Ä. einzutreten, ist es offenbar unproblematisch, ein kollektiv verbindliches Regelungsniveau zu unterschreiten. Die Gefahr, dass bei einer Nichtmitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband besonders konfliktreiche innerbetriebliche Verhandlungen an die Stelle von für Einzelunternehmen in der Regel sehr friedlich verlaufende kollektive Aushandlungen treten, ist gering. Im Falle von OT-Mitgliedschaften bleiben zudem weitere Dienstleistungsfunktionen wie etwa die Rechtsberatung und die Rechtsvertretung oder auch sonstige Beratungsleistungen u. Ä. bestehen.

b) Ein *zweiter* mit dem vorherigen zusammenhängender wichtiger Aspekt ist die verminderte *Verhandlungsmacht der Gewerkschaften*. Je bestimmter Politik und Wirtschaft in enger Verbundenheit versuchen, die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit über externe Flexibilität sicherzustellen, umso schwerer ist es für Gewerkschaften und Betriebsräte, auf Arbeitsverhältnisse Einfluss zu nehmen. In vielen Branchen sind Gewerkschaften nur noch sehr schwach vertreten, so dass sie Unternehmen nicht mehr in Flächentarifverträge zwingen können. In vielen neuen Branchen wie der Gebäudereinigung oder im IT-Gewerbe blieb der Einfluss von Beginn an sehr gering. Hier ist zunächst wichtig, dass mit der Schwäche der Gewerkschaften deutliche Mitgliederverluste einhergehen. In Zeiten, in denen Politik und Wirtschaft auf internationalen Wettbewerb

ausgerichtete „Notwendigkeitsargumente“ in den Vordergrund stellen und verhandelte Lohnzuwächse die Inflationsrate nicht überschreiten, ist es schwer, Erwerbspersonen den Nutzen einer Mitgliedschaft in Gewerkschaften zu erklären. So sank die Zahl der Mitglieder nach einem Wachstum in den 1970er Jahren insbesondere seit den 1990er Jahren. Der große Mitgliederzuwachs, den die deutsch-deutsche Vereinigung zunächst mit sich brachte, war in wenigen Jahren mehr als aufgezehrt. Erst in den allerletzten Jahren können etwa die IG Metall und ver.di leichte Zuwächse vermelden. Doch ebenso wie die oben angesprochene Tarifbindung sank auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad insgesamt deutlich. Mitte der 1980er lag dieser noch bei 35%. Heute liegt er bei ca. 16% (IW Köln 2014). Aktuell sind etwa 6,14 Millionen Menschen Mitglied einer im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaft. Hinzu kommen Mitglieder in deutlich kleineren Spartengewerkschaften und den Gewerkschaften im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands sowie dem Deutschen Beamtenbund.

Der verringerte Organisationsgrad war ein Anlass dafür, dass einige Gewerkschaften versucht haben, sich über Zusammenschlüsse zu konsolidieren. So schlossen sich beispielsweise Bergbau- und Chemiegewerkschaften zur IG BCE zusammen und im Dienstleistungssektor gingen die DAG, DPG, HBV, IG Medien sowie die ÖTV in ver.di auf. Damit stieg allerdings zugleich auch die Heterogenität der betrieblichen und beruflichen Strukturen und der damit verbundenen Interessen der organisierten Arbeitnehmer. Teilweise spalteten sich Beschäftigte in Schlüsselpositionen wie beispielsweise Krankenhausärzte, Lokführer oder Piloten ab, um sich – auf der Basis ihrer Homogenität und starken beruflichen Stellung in Tarifkämpfen streikbereit und durchaus erfolgreich – in Spartengewerkschaften zu organisieren.

c) Ein dritter, wiederum eng mit den zuvor beschriebenen Trends verbundener Prozess ist die Verlagerung von Regelungskompetenzen von der tariflichen auf die betriebliche Ebene. Diese Entwicklung der sogenannten Verbetrieblichung (Trinzcek 2010, 2013) beschreibt nicht nur den Prozess einer abnehmenden Tarifbindung, sondern beinhaltet ebenso die Ausweitung von „Öffnungsklauseln“. Betriebs- und Personalräte können Abweichungen vom Tarifvertrag mit dem jeweiligen Arbeitgeber durchführen, wenn diese in Öffnungsklauseln ermöglicht wurden. Diese beziehen sich auf tarifliche Rahmenbestimmungen, die betrieblich konkretisiert und umgesetzt werden müssen (z. B. Regelungen zur leistungsbezogenen Entlohnung oder zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung) oder sie lassen ein Unterschreiten tariflich verbindlich vereinbarter Mindeststandards zu (z. B. Abweichungen von den Tariflöhnen und -gehältern nach unten für Neueinsteiger oder in wirtschaftlichen Krisensituationen, für Kleinbetriebe etc.).

Der verminderte kollektive Schutz setzt damit Betriebsräte unter Verhandlungsdruck und so kommt ihnen eine wichtige Rolle im Zuge der Aushandlung betrieblicher Arbeitsbedingungen zu. Hier sind Betriebsräte nicht selten überfordert, wenn sie ohne verbindliche tarifliche Standards und ohne hinreichende Kapazitäten alleinverantwortlich betriebliche und volkswirtschaftliche Informationen in durchsetzbare Forderungen überführen müssen. Ein weit verbreitetes Beispiel für Prozesse der Verbetrieblichung sind sogenannte betriebliche Bündnisse zum Beschäftigungserhalt (vgl. Garloff/Gürtzgen 2015). Hier werden auf betrieblicher Ebene, mit oder ohne Beteiligung der Gewerkschaften, Standortsicherungsvereinbarungen zur Festigung der Wettbewerbsfähigkeit

des Unternehmens geschlossen, in denen zur Sicherung von Arbeitsplätzen Zugeständnisse zu geringeren und meist auch flexibleren Lohnzahlungen oder Arbeitszeitregelungen ausgemacht werden.

2. Sozialtheoretische Ansätze zur Erklärung von Differenzierungsprozessen am Arbeitsmarkt

Die vorangestellte Erzählung zeichnet ohne Zweifel wesentliche Ursachen und Trends der Arbeitsmarktdifferenzierung und der Schwächung der Gegenkräfte in der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung und in staatlichen Institutionen nach. Allerdings sind die Reichweite dieses Prozesses und die Ursachenkonstellationen umstritten. So finden sich ganz unterschiedliche Auffassungen über die Rolle der Finanzmärkte, die Hintergründe der Aktivierungspolitik und die Relevanz der industriellen Beziehungen (Schmidt 2001; Bosch/Lehndorff/Rubery, 2007; Keller 2008; Dörre 2010; Streeck 2010; Krause/Köhler 2011; Dörre/Schmalz 2013). Offen bleibt zweitens die Frage nach den Ursachen der Heterogenität im inter- und intranationalen Vergleich. Die Prozesse der Arbeitsmarktdifferenzierung und Erosion von Gewerkschaftsmacht sind in verschiedenen Nationen nicht gleich ausgeprägt und verlaufen ganz unterschiedlich (Bosch et al. 2009; Artus 2013). Auch innerhalb Deutschlands finden sich große Unterschiede nach Branchen, Regionen und Betriebsgrößen (vgl. Bosch/Weinkopf 2015).

Für die Frage dieses Hefts nach dem Einfluss der industriellen Beziehungen auf die Arbeitsmarktdifferenzierung stellt das Mainstream Narrativ wesentliche Rahmenbedingungen dar, bietet aber keine gehaltvollen Erklärungsansätze an. Deshalb stellen wir im Folgenden einen Systematisierungsvorschlag für sozialwissenschaftliche Theorien der Arbeitsmarktstrukturierung vor und fragen anschließend nach der Rolle der industriellen Beziehungen.

In Bezug auf ihre sozialtheoretischen Grundannahmen lassen sich sozialwissenschaftliche Arbeitsmarkttheorien entlang zweier Dimensionen klassifizieren (Weingärtner/Schröder/Köhler 2015; Krause/Köhler 2012). Erstens unterscheiden sie sich hinsichtlich der wirtschaftssoziologischen Kardinalfrage, ob sie für den Arbeitsmarkt von einer Dominanz ökonomischer Logiken (Knappheit und Eigennutz) ausgehen oder soziale Logiken (z. B. Reziprozität und Systemerhalt) in den Vordergrund ihres Erklärungsmodells stellen. In einer zweiten Dimension kann man die verschiedenen Konzepte hinsichtlich ihrer Position zum sozialtheoretischen Grundsatzproblem des Verhältnisses von Struktur und Handlung sortieren. Klar ist, dass alle ernstzunehmenden sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Theorien von ihrer jeweiligen Perspektive aus alle vier Kategorien einbeziehen. Wir gehen allerdings davon aus, dass sie in ihren materialen Analysen entweder aus einer Struktur- oder Handlungsperspektive argumentieren und entweder auf ökonomische oder soziale Logiken fokussieren, so dass die Ausgangsannahmen eindeutig zugeordnet werden können. Abbildung 1 veranschaulicht die vier Felder mit einem Überblick über ausgewählte Theoriefamilien, die im Folgenden kurz erläutert werden.

Abb. 1: Sozialtheoretische Grundströmungen in der Arbeitsmarkttheorie

	Akteur	Struktur
Dominanz ökonomischer Logiken	<p>I.</p> <p>1. Neue Institutionenökonomik</p> <p>2. Schließungstheorien</p>	<p>II.</p> <p>1. Segmentationsansätze</p> <p>2. Prekarisierungsansätze</p>
Dominanz sozialer Logiken	<p>III.</p> <p>1) Soziol. Neo-Institutionalismus</p> <p>2) RC-Tauschtheorien</p>	<p>IV.</p> <p>1. Feldtheorien</p> <p>2. Systemtheorien</p>

Feld I (Akteur/Ökonomische Logik): In diesem Feld beziehen sich sozialwissenschaftliche Analysen auf die Tradition der Neoklassik und gehen in ihrem Erklärungsprogramm von den Prinzipien des methodologischen Individualismus aus. Da die Neue Institutionenökonomik auf den mikroökonomischen Grundannahmen der Neoklassik basiert und diese konkretisiert, ordnen wir sie in dieses Paradigma ein (Williamson 1985; Abraham/Hinz 2006; Sesselmeier/Funk/Waas 2010; Nienhüser 2014). Der Ansatz geht davon aus, dass Knappheit und Eigeninteressen im Marktgeschehen, also endogene Mechanismen der Wirtschaft, Institutionalisierung und Strukturierung hervorbringen oder fördern.

In Bezug auf unsere Frage nach den Ursachen der Arbeitsmarktdifferenzierung und der Rolle der industriellen Beziehungen gehen einige Autoren davon aus, dass die Unternehmen ein Eigeninteresse an der Differenzierung von Beschäftigungsbedingungen nach der Marktposition der Arbeitnehmer haben, die letztlich auf das Niveau und die Spezifität der Qualifikation zurückgeht (Struck 2006; Dütsch/Gückelhorn/Stephan/Struck 2014). Beschäftigte können teilweise für sich selbst, zumeist aber durch kollektive Interessenvertretung längerfristig eine besondere Handlungsmacht gegenüber Arbeitgebern aufbauen, wenn sie mit ihren individuellen, aus fachlichen und allgemeinen Qualifikationen bestehenden Profilen den Tätigkeitsanforderungen passgerecht entsprechen und sie den Arbeitgebern mit Blick auf Wettbewerbsvorteile (Lepak/Snell 2002) oder aufgrund ausgeübter fachlicher und sozial integrativer (führungs-)verantwortlicher Funktionen (Struck 2006) strategisch wertvoll sind. Dabei geht es um die Verfügbarkeit bzw. Knappheit von derart qualifizierten und wertgeschätzten Arbeitnehmergruppen. Sind die Arbeitskräfte, die ein Unternehmen benötigt, am Arbeitsmarkt auf einfache Weise verfügbar, dann haben sie lediglich eine geringe Handlungsmacht. Besteht hinsichtlich der benötigten Qualifikationsprofile Knappheit, dann ist der Einfluss dieser Beschäftigten vergleichsweise groß. Es sind diese Arbeitnehmergruppen, die betriebliche Stabilitätsangebote, höhere Löhne sowie weitere Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft erhaltende Angebote zugesprochen bekommen bzw. leichter durchsetzen können (Struck/Dütsch 2012).

Eine etwas andere Position im Rahmen dieses Paradigmas findet sich in der arbeitsökonomischen Insider-Outsider-Theorie von Lindbeck und Snower (1988) und heute insbesondere in der Tradition der soziologischen Schließungstheorie von Max

Weber, die in Deutschland von Giesecke und Groß (2012) aufgegriffen wurde. Zur Erklärung von Arbeitsmarktdifferenzierung gehen Letztere eher von Schließungsstrategien der Arbeitnehmerseite zur Verbesserung von Marktlöhnen (Renten) und Arbeitsplatzsicherheit aus. Die Schließungsressourcen basieren auf der Markt- und Produktionsmacht, die individuell und kollektiv genutzt und über Institutionalisierung auf Dauer gestellt werden kann. In unserem Heft experimentieren Dingeldey, Schroeder und Kathmann (2015) mit dem Schließungsansatz, kommen aber zu relativierenden Ergebnissen.

Feld II (Struktur/Ökonomische Logik): Ausgangspunkt der hier einschlägigen Ansätze sind ökonomische Strukturen und Handlungszwänge auf der Makro-, Meso- und Mikroebene und nicht individuelle Akteure und deren Wahlentscheidungen. Diese struktur- und kapitalinteressenzentrierte Argumentation hat unter dem Label der Segmentationsforschung eine lange Tradition (Sengenberger 1987; Köhler/Weingärtner 2013) und findet sich sowohl in neo-keynesianischen als auch in neo-marxistischen Traditionslinien. Die neuere Prekarisierungsforschung von Klaus Dörre und anderen (Dörre 2009) kritisiert mit der These einer weitgehenden Vermarktlichung Segmentationsannahmen, repräsentiert eine starke neo-marxistische Position und bildet einen starken Kontrast zu der vorangestellten Akteursperspektive im *Feld I*.

Auch in diesem Feld finden sich unterschiedliche Auffassungen in Bezug auf die Richtung und Stärke des Einflusses der betrieblichen und überbetrieblichen Interessensvertretung auf die Arbeitsmarktdifferenzierung. So geht eine Reihe von AutorInnen von einer strukturellen Hegemonie des Kapitals aus; gewerkschaftliche Gegenkräfte können die Machtasymmetrien nicht aufheben (Rubery 2007) oder reproduzieren sogar Ungleichheitsstrukturen. Dörre und andere Prekarisierungsforscher gehen dagegen mit ihrem Machtressourcenansatz für die Arbeitnehmerorganisationen von „strategic choice“ aus (Dörre 2010; Dörre/Schmalz 2013). Weil gewerkschaftliche Organisationen ihre Mitglieder vertreten müssen, haben sie einerseits ein Interesse an Schließung, Differenzierung und „exklusiver Solidarität“. Auf der anderen Seite können Outsider im Sinne des „Reservearmee-mechanismus“ die Position der Insider gefährden und so bestehen Interessen an übergreifender Regulierung und „inklusive Solidarität“. Wenn sich Koalitionen für die zweite Strategie durchsetzen, sind in Abhängigkeit von struktureller, organisatorischer, gesellschaftlicher und institutioneller Macht weitreichende homogenisierende Regulierungen möglich.

Feld III (Akteur/Soziale Logik): Die Positionen in diesem Feld gehen von der Dominanz sozialer Logiken aus. Hier ist die Profit- oder Einkommensmaximierung für die Akteure lediglich ein handlungsleitendes Motiv unter vielen, da sie (auch) nicht-materiellen Präferenzen (z.B. Moral, Anerkennung, Selbstverwirklichung, Solidarität) folgen und in Prozessen der Kommunikation, Entscheidung und Handlung dem Einfluss außerökonomischer Faktoren wie Leitbildern oder Diskursen unterliegen. Während dieses neo-institutionensoziologische Instrumentarium in der deutschen Arbeitsmarktsoziologie bislang nur recht selten zur Anwendung gebracht wurde (z.B. bei Hinze 2006; Krause/Oertel/Walgenbach 2012), finden sich in der angelsächsischen Diskussion viele Analysen in dieser Richtung (z.B. bei Osterman 2011; Baron/Hannan/Burton 2001; Davis 2009).

In Bezug auf die Richtung und Stärke des Einflusses der industriellen Beziehungen auf die Arbeitsmarktungleichheit finden sich ganz unterschiedliche Auffassungen. So

gehen etwa Hinze (2006) und Krause et al. (2012) mit unterschiedlichen Argumenten von Deutungs- und Legitimationskämpfen aus, deren Ausgang offen ist. Rainer Trinczek formuliert einen offenen „interessenstheoretischen“ Ansatz für die betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen (2010), den man auch in Feld IV einordnen könnte. Ein Beispiel für die Anwendung solcher Perspektiven auf unsere Fragen findet sich im Beitrag von Helfen, Hense und Nicklich (2015). Sie attestieren der Kategorisierung von Leiharbeit als negativ diskriminierter Beschäftigungsform eine hohe Legitimität; es gelingt den beteiligten Gewerkschaften allerdings nicht, dies in eine substanzielle Einschränkung umzusetzen.

Feld IV (Struktur/Soziale Logik): In dieses Feld sortieren wir feld- und systemtheoretische Ansätze in der Tradition Bourdieus bzw. Luhmanns. Die Autoren versuchen, sozialtheoretisch gerichtete Theorien großer Reichweite für Arbeitsmarktanalysen in mittlerer Reichweite nutzbar zu machen. Zur Bourdieu-Linie rechnen wir Dennis Everbergs Arbeiten zur Formierung von Subjektivität im Arbeitsmarkt (2014). Seine These ist, dass sich das Arbeitsmarktfeld auf verschiedene Arenen erstreckt (Betrieb, Tarifverhandlungen, Politik) und dass in diesen Arenen Kämpfe um Positionen, um Kapitalien und auch um Legitimität geführt werden. Dabei geht es um die strukturelle, aber auch um die symbolische Ordnung des Feldes. Unter Bezug auf Bourdieu wurden auch von anderen Autoren machttheoretische Perspektiven auf den Arbeitsmarkt entwickelt (Kreckel 2004; Jungwirth/Scherschel 2010).

Fligstein (2001) kann der neo-institutionalistischen Berkeley Schule zugerechnet werden, hat aber im Laufe der Zeit immer mehr interessens- und machtsociologische Argumente aus der Bourdieu Tradition aufgegriffen, weshalb wir ihn diesem Feld zuordnen. Ihm zufolge ist die Strukturierung von Arbeitsmärkten in hohem Maße von Interessens- und Machtkonstellationen zwischen Kapital, Arbeit, Staat und Verbänden abhängig. In unserem Band bezieht sich Karen Jaehrling explizit auf diesen Ansatz. Auch den Beitrag von Bosch und Weinkopf würden wir in einem weiteren Sinne in dieses Feld einordnen.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass je nach theoretischer Perspektive die Ursachen der Differenzierungsprozesse auf den Arbeitsmärkten und damit auch die Rolle der industriellen Beziehungen unterschiedlich eingeschätzt werden. So legen AutorInnen aus dem Feld I (Akteur/Ökonomik) den Akzent auf veränderte Absatz- und Arbeitsmärkte und Wahlentscheidungen der Akteure, während die Positionen aus dem konträren Feld IV (Struktur/Soziale Logik) viel eher Machtaspekte und die symbolische Ordnung der Gesellschaft thematisieren. In Bezug auf die industriellen Beziehungen ergeben sich daraus ganz unterschiedliche Auffassungen über die Ursachen, die Richtung und die Stärke des Einflusses auf die Arbeitsmarktdifferenzierung.

3. Der Einfluss der industriellen Beziehungen auf die Arbeitsmarktdifferenzierung

Im Folgenden stellen wir zentrale Aussagen der Beiträge dieses Heftes vor. Dabei fokussieren wir selektiv auf unsere Frage nach den Einfluss der industriellen Beziehungen auf die Arbeitsmarktdifferenzierung, versuchen die Thesen zuzuspitzen und bitten die AutorInnen vorab um Entschuldigung für mögliche Fehlinterpretationen. Wir beginnen mit den Beiträgen, die sich im Schwerpunkt auf die betriebliche Ebene beziehen

(Garloff/Gürtzgen 2015; Dingeldey et al. 2015), stellen sodann die Ergebnisse zu überbetrieblichen Tarifverhandlungen vor (Gärtner/Grimm/Lang/Stephan 2015; Helfen et al. 2015) und diskutieren schließlich den Einfluss staatlicher Institutionen auf die Arbeitsmarktdifferenzierung (Bosch/Weinkopf 2015; Jaehrling 2015).

Der Beitrag von *Alfred Garloff und Nicole Gürtzgen* bezieht sich auf „*Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität: Neue Evidenz auf Basis von verbundenen Betriebs- und Beschäftigtendaten*“. Öffnungsklauseln in Branchentarifverträgen sind inzwischen weit verbreitet und erlauben den betrieblichen Akteuren, Abweichungen zu vereinbaren. Die Frage der Autoren ist, ob die Anwendung der Klauseln zu mehr Lohnflexibilität und Lohnendifferenzierung in Abhängigkeit von den Gewinnen der Unternehmen führt. Die Datenbasis der Untersuchung bildet der Linked Employer-Employee Datensatz des IAB (LIAB) für die Jahre 2005 und 2007. Die quantitativen Analysen kommen zu sehr differenzierten Ergebnissen, die hier nur stark vereinfacht wiedergegeben werden können. In überdurchschnittlich profitablen Unternehmen werden höhere Lohnniveaus vereinbart, während in Betrieben mit unterdurchschnittlichen Gewinnen in Abhängigkeit von wirtschaftlichen Veränderungen Abweichungen nach unten durchgesetzt werden. Insgesamt gesehen korrelieren in Betrieben, deren Branchentarifverträge Öffnungsklauseln vorsehen, Änderungen der Profitabilität stärker mit den Lohnniveaus als in Unternehmen ohne diese Option. Die geschätzten Koeffizienten sollen jedoch den Autoren zufolge nicht als kausale Effekte interpretiert werden, denn die Einführung von Öffnungsklauseln könnte auch mit der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der Branchen insgesamt zusammenhängen.

In Bezug auf unsere Frage nach dem Einfluss der industriellen Beziehungen auf den Arbeitsmarkt zeigt sich, dass die Anwendung von Öffnungsklauseln Barrieren gegen die zwischenbetriebliche Lohnendifferenzierung abbaut. Gewerkschaften und Betriebsräte sind unter dem Druck wirtschaftlicher Probleme dazu bereit, Lohnanpassungen mitzutragen. Garloff und Gürtzgen entwickeln keine theoretische Interpretation der Ergebnisse, aber ihre Annahmen zur Relevanz ökonomischer Logiken werden deutlich. Wir ordnen sie deshalb dem Theorienfeld I zu (Akteur/Ökonomische Logik).

Der Beitrag von *Irene Dingeldey, Till Kathmann und Tim Schröder* „*Zum Zusammenhang von Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor*“ arbeitet mit einem aufwendigen qualitativ-quantitativen Design und fokussiert auf den Zusammenhang von tarifvertraglicher Abdeckung und Betriebsräten mit atypischen Arbeitsverträgen und Niedriglohnbeschäftigung. In Bezug auf den Lohn bestätigt sich die Vermutung, dass Interessenvertretung statistisch vor geringen Einkommen schützt. In Bezug auf atypische Arbeit dagegen ergibt sich ein widersprüchliches Bild: Einerseits verringert Gewerkschaftsmitgliedschaft in Verbindung mit Tarifbindung das Risiko, atypisch beschäftigt zu sein, andererseits findet sich in Betrieben mit Betriebsräten dieser Beschäftigungstypus häufiger.

Die Aufklärung dieser Befunde erfolgt über den Blick auf die vertiefend untersuchten Berufsgruppen und mit dem Verweis auf den Rechtskontext betrieblicher Interessenvertretung (Kündigungsschutz für Insider, aber keine Mitbestimmung bei atypischer Beschäftigung) und den Schließungsansatz. Während die Autoren in der Gebäudereinigung Ansätze für „punktuelle“ Schließungsstrategien entdecken, weisen sie dies für die medizinischen Fachangestellten und ErzieherInnen zurück. Der theoretische Ansatz

der Studie umfasst Struktur- und Akteurskategorien ebenso wie Annahmen zu ökonomischen und sozialen Logiken. Der qualifikations- und produktionsbezogene Schließungsansatz (Feld I) wird relativiert und machtgestützten Institutionen wird Relevanz zugeschrieben (Feld IV; Struktur/Soziale Logik).

Debora Gärtner, Veronika Grimm, Julia Lang und Gesine Stephan fokussieren auf die überbetriebliche Ebene von Tarifregelungen. Sie untersuchen über eine Befragung von TarifexpertInnen in vier (notwendigerweise anonymisierten) Branchen *Kollektive Lohnverhandlungen und den Gender Pay Gap*. Die meisten Befragten sehen in Tarifverträgen nicht eine wichtige Quelle von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Allerdings weisen einige ExpertInnen auf bestehende Entgeltstrukturen, die zu Lasten von frauendominierten Berufen gehen, auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den Verhandlungsgremien und die verbreitete Wahrnehmung mangelnder Organisations- und Streikbereitschaft. Unter ergänzendem Bezug auf neuere Befunde aus Experimenten kommen die Autorinnen zum Ergebnis, dass „Verhandlungsmacht eine zentrale Rolle spielt“ und dass diese aus direkter Vertretung von Frauen in den Gremien und aus der Wahrnehmung von Streikbereitschaft resultiert.

Vor diesem Hintergrund würden wir das Ergebnis der Autorinnen auf die These zuspitzen, dass kollektive Lohnverhandlungen in den untersuchten Branchen geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen nicht entgegenwirken. Allerdings zeigen die Streiks bei ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen um Entgeltstrukturen, dass Tarifkonflikte auch in frauendominierten Berufen zunehmen. Obwohl der Beitrag nicht als theoretische Arbeit angelegt ist, lässt sich doch eine Präferenz für die machtsociologische Perspektive im Feld IV unserer Matrix (Struktur/ Soziale Logik) erkennen.

Markus Helfen, Andrea Hense und Manuel Nicklich beschäftigen sich in ihrem Beitrag „*Organisierte Ungleichheit? Industrielle Beziehungen in der Leiharbeit*“ mit den langjährigen Auseinandersetzungen um die Leiharbeit. Den AutorInnen zufolge bewerten die Gewerkschaften ebenso wie die Beschäftigten die Ungleichheit nach Vertrag und Einkommen als ungerecht und setzen sich für eine Einschränkung und Angleichung der Leiharbeit ein. Die Verleihunternehmen sind dagegen eher an Anerkennung ihrer Branche interessiert und nutzen dazu u.a. Tarifverhandlungen über Branchenzuschläge. Im Ergebnis können die Gewerkschaften eine Abschwächung der Lohndifferenzen durchsetzen, verschärfen aber damit je nach Verhandlungsmacht die Heterogenität zwischen Branchen und Betrieben und legitimieren und stabilisieren in der Folge die Institution der Leiharbeit. Die AutorInnen konstatieren also für das beschriebene Feld eher schwache ungleichheitsreduzierende Effekte der industriellen Beziehungen auf die Arbeitsmarktdifferenzierung. Auf der einen Seite erreichen ihre Forderungen nach Einschränkung und Angleichung eine hohe Legitimität, auf der anderen Seite bleibt die strukturelle und Organisationsmacht und damit auch die Verhandlungsmacht für die Leiharbeitnehmer begrenzt.

Die AutorInnen beziehen sich auf Giddens komplexen strukturationstheoretischen Ansatz. Die materialen Analysen fokussieren aber etwas enger auf die Bewertung von Ungleichheit und davon ausgehende Praktiken der sozialen Konstruktion des Feldes. Wir ordnen sie daher der im Feld III abgebildeten sozialtheoretischen Grundfigur (Akteur/Soziale Logik) zu. Arbeitsmarktpolitische Akteure greifen interessengeleitet auf

Rechtfertigungsordnungen zurück, leiten daraus Strategien ab und versuchen sie mit dem Einsatz allokativer und autorativer Ressourcen durchzusetzen.

Die letzten zwei Beiträge fokussieren auf staatliche Regelungen. *Gerhard Bosch* und *Claudia Weinkopf* stellen in ihrem Aufsatz zur „*Revitalisierung der Tarifpolitik durch den gesetzlichen Mindestlohn*“ die Frage, ob nach dessen Einführung höhere Tariflöhne von den Gewerkschaften durchgesetzt werden können. Sie analysieren die Erfahrungen in anderen Ländern und mit den bereits branchenbezogenen Mindestlöhnen in Deutschland. Ihre These ist, dass die Folgen der Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns für die Tarifpolitik aufgrund der starken Heterogenität der Machtverhältnisse zwischen Beschäftigten und Unternehmen je nach Branche höchst unterschiedlich ausfallen werden. Dabei spielen institutionelle Faktoren (Tarifbindung, Betriebsräte) eine Rolle, die u.a. auf den Organisationsgrad der Beschäftigten und die Größenstruktur der Unternehmen zurückgehen. Ob die Revitalisierung der Tarifpolitik auf breiter Front gelingt, ist den Autoren zufolge von politischen Faktoren (Umsetzung der Mindestlöhne, Politik der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) abhängig. Dabei spielt auch die Frage eine Rolle, ob und inwieweit der demografisch bedingte Fachkräftemangel den Niedriglohnbereich erfasst.

Die staatliche Normsetzung im Bereich des Mindestlohns eröffnet also durchaus Chancen für eine Reduzierung der Lohndifferenzierung. Inwieweit dies gelingt, bleibt für Bosch und Weinkopf eine offene Frage. In Bezug auf den theoretischen Ansatz sehen wir eine starke Affinität zum Feld IV (Struktur/Soziale Logik), weil Interessens- und Machtkoalitionen eine große Rolle spielen. Dies betrifft mit Betrieben, Verbänden und Staat alle drei Ebenen der industriellen Beziehungen.

Ausgangspunkt des Beitrags von *Karen Jaehrling* über die „*Öffentliche Auftragsvergabe – eine neue Arena der industriellen Beziehungen*“ ist der Prozess der Privatisierung öffentlicher Aufgaben, der in der EU zur Absenkung von Lohnniveaus und Vertragsstandards beigetragen hat. Sie fragt, ob Sozialklauseln und andere Regelungen zur Auftragsvergabe staatlicher Institutionen dazu geeignet sind, diesen Differenzierungseffekten entgegenzuwirken. Im Ergebnis ihrer Auswertung empirischer Studien für Dänemark, Deutschland und Großbritannien zeigt sie, dass es viele Ansätze der Gegensteuerung gibt, die allerdings länderübergreifend auf große Hürden stoßen. Hauptgrund dafür ist die mächtige Rolle des Staates als quasi monopolistischer Auftraggeber mit „schmalen Geldbeutel“ und deren Stützung durch die europäischen Gerichte über das Vergabe- und Wettbewerbsrecht. Ob die Gegenkräfte in den Gewerkschaften, sympathisierenden politischen Parteien, Nutzervereinigungen und der Öffentlichkeit in dieser emergenten Arena der industriellen Beziehungen in Zukunft an Macht gewinnen, ist für Jaehrling eine offene Frage.

Im theoretischen Rahmen bezieht sich Jaehrling auf die Neue Wirtschaftssoziologie, die (anders als die Neue Institutionenökonomik) Marktinstitutionen „nicht lediglich als Resultat von individuell nutzenmaximierenden Strategien der Unternehmen, sondern auch als Ergebnis machtdurchsetzter und politisch-kulturell geprägter Interaktionen zwischen Einzelunternehmen, Verbänden und staatlichen Akteuren“ (Jaehrling 2015: 327) sieht. Dabei spielen für Jaehrling insbesondere Arbeiten von Neil Fligstein eine Rolle, die „die politische Ausgestaltung von Marktinstitutionen – wie etwa Marktzugangsbeschränkungen, Kartellrecht oder Produktnormen – in hohem Maße von

Machtverteilung und Interessenkoalitionen zwischen staatlichen Amtsträgern, Arbeitnehmern, Unternehmern und anderen organisierten Gruppen zum Zeitpunkt ihrer Entstehung abhängig“ (Jaehrling 2015: 327) machen (Feld IV: Struktur/Ökonomische Logik).

4. Fazit

Im Kontext einer in Deutschland deutlich gewachsenen Arbeitsmarktdifferenzierung nach Einkommen und Arbeitsverträgen und eines fragmentierten und geschwächten Systems der industriellen Beziehungen fragen die meisten AutorInnen dieses Sonderheftes nach den Möglichkeiten einer Gegensteuerung über die Institutionen der betrieblichen und überbetrieblichen Interessensvertretung und des Staates. Wie die Synopse der Beiträge zeigt, gibt es eine Vielzahl von Ansatzpunkten auf der Mikro-, Meso- und Makroebene. Die Wirkung der Verhandlungen und Regulierungen auf die Arbeitsmarktdifferenzierung nach Einkommen und Arbeitsverträgen bleibt allerdings bisher ambivalent und begrenzt. So erleichtern Öffnungsklauseln Prozesse der zwischenbetrieblichen Flexibilisierung und Differenzierung (Garloff/Gürtzgen 2015); Tarifverträge können unter bestimmten Bedingungen den Gender Pay Gap (Gärtner et al. 2015) und die Leiharbeit (Helfen et al. 2015) stabilisieren. Auf der anderen Seite zeigen Dingeldey et al. (2015), dass Interessenvertretungen auf der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene auch in schwach organisierten Dienstleistungssektoren gegen Niedriglohnbeschäftigung schützen können. Bosch/Weinkopf (2015) und Jaehrling (2015) sehen im Mindestlohn bzw. in Vergaberichtlinien bei öffentlichen Aufträgen Ansatzpunkte auf dem Weg zur Einschränkung des Niedriglohnsektors und der Ungleichheit am Arbeitsmarkt. Allerdings sind die Potenziale dieser staatlichen Regulierungsinstrumente bei Weitem nicht ausgeschöpft. Sie sehen aber in Abhängigkeit von Interessens- und Machtkonstellationen und der Arbeitsmarktsituation in Zukunft durchaus Möglichkeiten, diese Ansätze auszubauen.

	Thema	Ebene der IB	Theoretischer Hintergrund	Stärke des Einflusses der IB	Richtung des Einflusses
Garloff/Gürtzgen	Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität	Mikro – Betrieb	I Akteur/ Ökonomik	Stark	Differenzierung
Dingeldey et al.	Niedriglohn und Atypizität im Dienstleistungssektor	Mikro – Betrieb	IV Struktur/ Sozio-Logik	Mittel	Differenzierung und Nivellierung
Gärtner et al.	Tarifverträge und Gender Pay Gap	Meso – Branche	IV Struktur/ Sozio-Logik	Mittel	Reproduktion der Ungleichheit
Helfen et al.	Tarifverträge und Leiharbeit	Meso – Branche	III Akteur/ Sozio-Logik	Mittel	Stabilisierung der Leiharbeit
Bosch/Weinkopf	Mindestlohn und Revitalisierung der IB	Staat – Wirtschaft	IV Struktur/ Sozio-Logik	Bisher schwach Zukunft offen	Nivellierung
Jaehrling	Öffentliche Auftragsvergabe	Staat – Wirtschaft	IV Struktur/ Sozio-Logik	Bisher schwach Zukunft offen	Nivellierung

In Bezug auf den theoretischen Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass die Mehrheit der AutorInnen einen interessens- und machtssoziologischen Ansatz (Feld IV: Struktur/Soziale Logik) gewählt hat. Systeme der industriellen Beziehungen zeichnen sich ja durch eine Logik kollektiver Aktionen aus, in der in Institutionen geronnene Machtverhältnisse eine große Rolle spielen. Relativieren wird sich diese Perspektive, wenn man stärker auf die strukturellen Voraussetzungen und Folgen der industriellen Beziehungen schaut. So sind die Machtressourcen der Beschäftigten doch in hohem Maße von struktureller Macht auf Arbeitsmärkten und in Produktionsprozessen bestimmt und der Einfluss der Gewerkschaften auf die Arbeitsmarktungleichheit wird deutlich von der ökonomischen Position von Betrieben und Branchen beeinflusst. Aus einer solchen Perspektive würde man Argumente aus dem Feldern I und II mit der Annahme einer Dominanz ökonomischer Logiken privilegieren.

Insgesamt gesehen entsteht bei der Lektüre der Texte der Eindruck, dass wir in Deutschland die Talsohle der Prozesse der Arbeitsmarktdifferenzierung und Schwächung der industriellen Beziehungen durchschritten haben und dass neue Ansätze der Organisierung, Mobilisierung und Regulierung auf dem Vormarsch sind. Es ist aus unserer Sicht evident, dass die Möglichkeiten der Gegensteuerung deutlich von den strukturellen, organisatorischen, gesellschaftlichen und institutionellen Machtressourcen der Gewerkschaften abhängig sind, wobei die Arbeitsmarktlage nach Branchen und Berufsgruppen eine besondere Rolle spielt. Zu hoffen ist, dass starke Gruppierungen und gesellschaftliche Kräfte über Kollektivvereinbarungen und den Staat wieder Nivellierungseffekte erzeugen und die stark gewachsene und sozial- und wirtschaftspolitisch dysfunktionale Arbeitsmarktungleichheit reduzieren.

Literatur

- Abraham, M./Hinz, T. (2005): Theorien des Arbeitsmarktes. Ein Überblick. In: Dies. (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: 17-69.
- Artus, I. (2013): Ausländische Systeme der industriellen Beziehungen. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriepsychologie. Berlin: 106-111.
- Baron, J./Hannan, M./Burton, M. (2001): Labor pains: Organizational change and employee turnover in young, high-tech firms. In: American Journal of Sociology, 106(4): 960-1012.
- Bosch, G./Haipeter, T./Latniak, E./Lehndorff, S. (2007): Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 59(2): 318-339.
- Bosch, G./Lehndorff, S./Rubery, J. (Hg.) (2009): European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries. Basingstoke.
- Bosch, G./Weinkopf, C. (2015): Revitalisierung der Tarifpolitik durch den gesetzlichen Mindestlohn? In: Industrielle Beziehungen, 22(3-4): 305-324, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Bosch.
- Clauwaert, S./Schömann, I. (2012): Arbeitsrechtsreform in Krisenzeiten – eine Bestandsaufnahme in Europa. (European Trade Union Institute Working Paper 2012.04), Brüssel.
- Davis, G. (2009): Managed by the markets: How finance reshaped America. Oxford/New York.
- Dingeldey, I./Schröder, T./Kathmann, T. (2015): Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor In: Industrielle Beziehungen, 22(3-4): 240-259, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Dingeldey.
- Dörre, K. (2009): Prekarität im Finanzmarktkapitalismus. In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: 35-64.
- Dörre, K. (2010): Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: 873-912.
- Dörre, K./Schmalz, S. (2013): Comeback der Gewerkschaften? Eine machtssoziologische Forschungsperspektive. In: Schmalz, S./Dörre, K. (Hg.): Comeback der Gewerkschaften. Frankfurt/Main: 13-38.

- Dütsch, M./Gückelhorn, C./Stephan, G./Struck, O. (2014): Berufsgewerkschaften und Lohnzuwächse. Eine Analyse zum Gerechtigkeitsempfinden und Folgewirkungen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 66(4): 517-548.
- Ettl, W./Heikenroth, A. (1996): Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflicht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe. In: Industrielle Beziehungen, 3(2): 134-153.
- European Commission (2010): Communication on 'An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment'. Brüssel.
- Eversberg, D. (2014): Dividuell aktiviert. Wie Arbeitsmarktpolitik Subjektivitäten produziert. Frankfurt a. M.
- Fligstein, N. (2001): The architecture of markets. An economic sociology of twenty-first-century capitalist societies. Princeton: Princeton University Press.
- Gallie, D. (2007): Employment regimes and the quality of work. Oxford.
- Gärtner, D./Grimm, V./Lang, J./Stephan, G. (2015): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie. In: Industrielle Beziehungen, 22(3-4): 260-281, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Gaertner.
- Garloff, A./Gürtzgen, N. (2015): Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität: Neue Evidenz auf Basis von verbundenen Betriebs-Beschäftigtendaten. In: Industrielle Beziehungen, 22(3-4): 217-239, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Garloff.
- Giesecke, J./Groß, M. (2012): Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte. In: Krause, A./Köhler, C. (Hg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: 91-117.
- Haipeter, T. (2011): Einleitung: Interessenvertretungen, Krise und Modernisierung – über alte und neue Leitbilder. In: Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.): Gewerkschaftliche Modernisierung. Wiesbaden: 7-28.
- Helfen, M./Hense, A./Nicklich, M. (2015): Organisierte Ungleichheit in der Leiharbeit? In: Industrielle Beziehungen, 22(3-4): 282-304, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Helfen.
- Hinze, M. (2006): Die Rationalität betrieblicher Beschäftigungsstrategien. Eine soziologische Analyse beschäftigungspolitischer Entscheidungen.
<http://www.db-thueringen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-10268/Hinze/Dissertation.pdf>.
- IAB (2011): Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2010. Nürnberg.
- IAB (2014): Aktuelle Daten und Indikatoren. Tarifbindung der Beschäftigten. 02.06.2014. Nürnberg.
- IW Köln (2014): Arbeitnehmervertretung: Comeback der Gewerkschaften? In: iwD, 32. Köln.
- Jaehrling, K. (2015): Öffentliche Auftragsvergabe – eine neue Arena der industriellen Beziehungen? Konzeptionelle Überlegungen und erste empirische Befunde, In: Industrielle Beziehungen, 22(3-4): 325-344, DOI 10.1688/IndB-2015-03-Jaehrling.
- Jungwirth, I./Scherschel, K. (2010): Ungleich prekär – zum Verhältnis von Arbeit, Migration und Geschlecht. In: Manske, A./Pühl, K. (Hg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Münster: 110-133.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. IAQ-Report 2014-02. Duisburg.
- Keller, B. (2008): Einführung in die Arbeitspolitik. München.
- Köhler, C./Weingärtner, S. (2013): Arbeitsmarktsegmentation. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: 71-78.
- Krause, A./Köhler, C. (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. In: WSI-Mitteilungen, 64(11): 588-596.
- Krause, A./Köhler, C. (Hg.) (2012): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld.
- Krause, I./Oertel, S./Walgenbach, P. (2012): Veränderung in betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Zeitschrift für Personalforschung, 26(4): 346-375, DOI 10.1688/1862-0000_ZfP_2012_04_Krause.
- Kreckel, R. (2004). Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt a. M.
- Lepak, D. P./Snell, S. A. (2002): Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. In: Journal of Management, 28(4): 517-543.

- Lindbeck, A./Snower, D. J. (1988): *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. Cambridge.
- Melot de Beauregard, P. (2002): *Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifbindung*. Frankfurt am Main.
- Müller-Jentsch, W. (2007): *Strukturwandel der industriellen Beziehungen: „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung*. Wiesbaden
- Müller-Jentsch, W. (2013): *Industrielle Beziehungen*. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin: 273-279.
- Nienhüser, W. (2014). *Sozioökonomische Personalforschung versus Personalökonomik*. In R. Hedtke (Hg.): *Was ist und wozu Sozioökonomie?* Wiesbaden: 311-336.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2009): *How do industry, firm and worker characteristics shape job and workers flows?* OECD-Employment Outlook. Paris: 117-163.
- Osterman, P. (2011): *Institutional labor economics, the new personnel economics and internal labor markets: a reconsideration*. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 64(4): 635-651.
- Rubery, J. (2007). *Developing segmentation theory: A thirty year perspective*. In: *Socio-Économie du Travail*, 28(6): 941-964.
- Schmidt, R. (2001): *Erosion der Tarifsetzungsmacht*. In: Abel, J./Sperling, H. (Hg.) (2001): *Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen*. München und Mering: 201-220.
- Schnabel, C. (2005): *Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung*. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 38(2/3): 181-196.
- Schroeder, W./Silvia, S. (2003): *Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände*. In: Schroeder, W./Wessels, B. (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden, 244-270.
- Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt/M.: Campus.
- Sesselmeier, W./Funk, L./Waas, B. (2010): *Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung*. Heidelberg.
- Silvia, S. (2013): *Holding the shop together. German industrial relations in the postwar era*. Ithaca and London.
- Streck, W. (2010): *Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy*, Oxford.
- Struck, O. (2006): *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden.
- Struck, O. (2014): *Europäische Arbeitsmärkte – Arbeitsmarkt Europa*. In: Dörre, K./Jürgens, K./; Matuschek, I. (Hg.): *Arbeiten in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe*. Frankfurt 2014: 125-144.
- Struck, O./Dütsch, M. (2012): *Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen*. In: *Industrielle Beziehungen* 19(2): 154-186, DOI 10.1688/1862-0035_IndB_2012_02_Struck.
- Trinczek, R. (2010): *Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen*. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: 841-872.
- Trinczek, R. (2013): *Betriebsrat*. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen, H. (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin: 145-150.
- Vökl, M. (2002): *Der Mittelstand und die Tarifautonomie: Arbeitgeberverbände zwischen Sozialpartnerschaft und Dienstleistung*. München und Mering.
- Weingärtner, S./Schröder, S./Köhler, C. (2015): *Ökonomische oder soziale Logik? Soziologische Arbeitsmarkttheorien im Vergleich*. In: Deumelandt, K./Heise, A. (Hg.): *Sozialökonomie – ein Zukunftsprojekt. Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft*, Bd. 27. Weimar b. Marburg: 155-179.
- Williamson, O. (1985). *The economic institutions of capitalism*. New York.