ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Thünken, Oliver

Article

Legitimität in den industriellen Beziehungen: Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 27. und 28. Oktober 2016 in Chemnitz

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Thünken, Oliver (2016) : Legitimität in den industriellen Beziehungen: Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 27. und 28. Oktober 2016 in Chemnitz, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 4, pp. 532-539,
https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26478

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/196059

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

Tagungsbericht

Legitimität in den industriellen Beziehungen

Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 27. und 28. Oktober 2016 in Chemnitz

Die GIRA-Jahrestagung wurde in diesem Jahr durch die Professur für Arbeit und Organisation am Institut für Soziologie der Technischen Universität Chemnitz ausgerichtet und hatte das Thema ‚Legitimität in den industriellen Beziehungen'.

Zum Auftakt konnte mit *Hansjörg Weitbrecht* (Universität Heidelberg) der Verfasser der klassischen Studie Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie (Weitbrecht 1969) gewonnen werden, die er in seinem Vortrag zur Wiedervorlage brachte, um aktuelle Entwicklungen zu reflektieren. Dass die Legitimität der Tarifautonomie insbesondere von deren Effektivität abhänge, erläuterte Weitbrecht vor dem Hintergrund staatlicher Eingriffe in die Tarifautonomie in den letzten Jahren, die offensichtlich auf Effektivitätsdefizite verweisen. Er nannte in diesem Zusammenhang zum einen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes, mit dem auf die unzureichende Fähigkeit der Normsetzung in Bezug auf den wachsenden Anteil tarifloser (Niedriglohn-) Beschäftigung reagiert worden sei und damit die Effektivität der Tarifautonomie in dieser Frage als defizitär eingeschätzt wurde. Zum anderen thematisierte Weitbrecht die Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes, mit dem Konkurrenzarbeitskämpfe verschiedener Gewerkschaften in einem Betrieb unterbunden werden sollen. Hier gehe es – aus der Perspektive von Hansjörg Weitbrecht – nicht nur um eine Machtfrage zwischen Gewerkschaften, sondern auch darum, wie effektiv die Tarifakteure in der Lage sind, die von der Gesamtgesellschaft tolerierten und gewohnten Konfliktgrenzen einzuhalten. Während die genannten Beispiele die externe Legitimität der Tarifautonomie vermessen haben, indem gefragt wurde, wie effektiv diese in Bezug auf Konfliktregelung und Normsetzung im Sinne der Gesamtgesellschaft funktioniere, kommt die interne Legitimität in den Blick, wenn die Verpflichtungsfähigkeit von Organisationen gegenüber ihren Mitgliedern betrachtet werden soll. Mit Verweis auf den deutlichen Rückgang tarifgebundener Unternehmen sieht Weitbrecht hier zwar die interne Legitimität der Arbeitgeberverbände unter Druck, hebt aber zugleich hervor, dass die Rückgänge in der Tarifbindung von einem hohem Niveau ausgegangen seien, so dass dies auf einer weiterbestehende hohe Legitimität von Tarifvereinbarungen hinweise.

In der Diskussion bekräftigte Walther Müller-Jentsch diese Einschätzung und konstatierte, dass es keinen Verfall der Tarifautonomie gebe und im Übrigen auch der Rückgang der Tarifbindung gestoppt worden sei. Rainer Salm wies dagegen darauf hin, dass selbst wenn von der Stabilität der Tarifautonomie ausgegangen werde, doch festgehalten werden müsse, dass sich der Gegenstand der Tarifautonomie erheblich verändert habe. Wenn es bis in die 1980er Jahre vorrangig um Verteilungsfragen ging, bekomme seither die Sicherung von Arbeitsplätzen immer mehr Gewicht. Sophie

Industrielle Beziehungen, 23(4): 532-539
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035 © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

Rosenbohm wies zudem darauf hin, dass die Einschätzung der Stabilität der Tarifautonomie mit Blick auf die wachsende Bedeutung des Bereiches der „dritten Welt der industriellen Beziehungen" (Schroeder 2016) eine Relativierung der Stabilitätsannahme nahelege.

Stefanie Faupel und *Ines Wulf* (beide Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) stellten eine empirische Studie vor, die sich mit Legitimitätsfragen der betrieblichen Interessenvertretung auseinandersetzt und unter Leitung von *Stefan Süß* durchgeführt wurde. Ausgehend von den durch Britta Rehder (2006) diagnostizierten Legitimationsdefiziten von Betriebsräten, die als Co-Manager agieren, identifizierten die Referentinnen einen Forschungsbedarf, der auf aktuelle Entwicklungen Bezug nehmen kann. Dabei fokussiert die zugrundeliegende qualitativ-explorative Studie, die sowohl Betriebsräte als auch Personalräte in den Blick nimmt, auf Betriebe oder öffentliche Verwaltungen in Reorganisationssituationen. In diesen Situationen des Wandels, die von den Beschäftigten häufig als belastend empfunden werden, komme Interessenvertretungen als Schnittstelle zwischen Management und Arbeitnehmern eine wichtige vermittelnde Rolle zu. Die Untersuchung setzte sich zum Ziel, die Rollenbilder der Interessenvertretungen und deren Legitimität durch die Belegschaft zu ermitteln. Aus dem Interviewmaterial konnte die Forschungsgruppe sieben Rollen der Interessenvertretungen im Veränderungsprozess ableiten, die induktiv aus dem Material entwickelt wurden. In Bezug auf die von Interessenvertretungen wahrgenommene Akzeptanz (Legitimität) ihrer Arbeit durch die Beschäftigten ergab die Studie keine rollenspezifischen Unterschiede. Daraus leiteten die Autorinnen ab, dass sich der Befund eines Legitimationsverlusts durch Co-Management (bzw. der in der Studie identifizierten Rolle *Partner des Arbeitgebers*) in dieser Untersuchung nicht bestätigt würde. Überhaupt gebe es nicht die typische Interessenvertretungsrolle im Veränderungsprozess, sondern vielmehr komme es zu Intra- und Interrollenwechsel der Interessenvertreter. In Bezug auf die Legitimität von Interessenvertretungen in Veränderungsprozessen kommt die Untersuchung zu einer insgesamt eher positiven Einschätzung. Zwar zeigten die Ergebnisse, dass Interessenvertretungen in Veränderungsprozessen häufig in Konflikt mit moralischen Wertvorstellungen (moralische Legitimität) der Beschäftigten geraten. Dies beeinträchtige die Legitimität der Interessenvertretung aber nicht nachhaltig, weil die Beschäftigten in Veränderungssituationen die Interessenvertretung bewusster wahrnehmen (kognitive Legitimität) und zudem Interesse sowie Akzeptanz der Arbeit der Interessenvertretung (pragmatische Legitimität) zunehmen, was unter anderem am stärkeren Besuch von Betriebsversammlungen, höherer Wahlbeteiligung und besseren Wahlergebnissen der Gremienvertreter festgemacht werden kann. Die Autorinnen resümieren, dass in Veränderungssituation die Dimensionen kognitive und pragmatische Legitimation für die Beschäftigten eine größere Bedeutung haben als unter gewöhnlichen Bedingungen, so dass sich die Legitimation der Interessenvertretung unter diesen Bedingungen des Wandels sogar häufig zu erhöhen scheine.

In der Diskussion wurden zunächst methodische Fragen und das Forschungsdesign thematisiert. Hermann Kotthoff merkte an, dass die Legitimation einer Interessenvertretung durch die Beschäftigten letztlich auch nur durch die Befragung eben dieser erhoben werden könne. Darüber hinaus wurde kritisch kommentiert, dass mögliche Beziehungen der Interessenvertretungen zu Gewerkschaften nicht berücksichtigt

wurden und die Unterschiede zwischen Personal- und Betriebsräten zu wenig Beachtung gefunden hätten. So machte Berndt Keller darauf aufmerksam, dass die Gegenstände von Veränderungsprozessen in öffentlichen Verwaltungen oft ganz andere seien, weil diese viel seltener von Arbeitsplatzabbau, Verlagerung etc. betroffen seien und daher auch davon auszugehen sei, dass die unterschiedlichen Gegenstände von Veränderungsprozessen für die Rolle der Interessenvertretungen Bedeutung haben.

Stefan Rüb (SOFI Göttingen) widmete sich in seinem Beitrag der Legitimationspolitik des Managements transnationaler Konzerne und betonte dabei die Möglichkeit rechtlicher Freiräume des transnationalen Raumes, die für unternehmensangepasste Regelungen genutzt werden. So hätten zwar auch die Unternehmensarbeitsbeziehungen in transnationalen Unternehmen ihre grundlegende Legitimationsquelle in formalen rechtlichen Regelungen, darüber hinaus gewähre das Management der Arbeitnehmerseite unter Umständen weitergehende Strukturbildungen zu. Auf Grundlage eines Forschungsprojektes, dem Fallstudien in zehn transnationalen Großunternehmen mit Hauptsitz in Deutschland zugrunde liegen, stellte Rüb drei Dimensionen der Legitimität (regulativ, pragmatisch, normativ/kognitiv) vor, die für die Legitimationspolitik des Managements von besonderer Bedeutung sind. Legitimationsfragen spielen demnach in doppelter Hinsicht eine Rolle: Zum einen gelte es Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Beschäftigten, wie Restrukturierungen oder Kosteneinsparungen, legitimationspolitisch zu flankieren und zum anderen spielten Legitimationsfragen bei der Entwicklung und Gestaltung von Unternehmensarbeitsbeziehungen eine wichtige Rolle, weil sich auf transnationaler Ebene oft noch keine allgemein anerkannten Praktiken herausgebildet hätten. Rüb stellte heraus, dass das transnationale Industrial Relation-Management zunächst das Recht als grundlegendes Element der Selbstlegitimation nutze. Darüber hinaus erlangten die transnationalen Industrial Relations Legitimität sobald es sich als funktional für die betriebswirtschaftlichen Erfordernisse des Unternehmens erweise, indem sie etwa die Inputlegitimation transnationaler Restrukturierungen sicherstellten.

In der Diskussion wurde auf Nachfrage von Walther Müller-Jentsch auf die Regelungsinhalte eingegangen, zu denen auf transnationaler Ebene Vereinbarungen zwischen Interessenvertretung und Management ausgehandelt wurden und die Frage nach der Urheberschaft dieser Vereinbarungen aufgeworfen. Interessant ist, dass nach Rübs Einschätzung in der Regel überhaupt nicht unterschieden werden könne, ob die Initiative zum Abschluss derartiger Vereinbarungen von Seiten des Managements oder von der Interessenvertretung ausgegangen sei, weil die Zusammenarbeit auf transnationaler Ebene derart intensiv sei, dass meist keine eindeutige Urheberschaft identifiziert werden könne, sondern stattdessen gemeinsam getragene Initiativen die bestimmende Praxis darstellten.

Der nächste Vortrag stellte die Ergebnisse einer Lehrforschung „Kontinuität und Wandel betrieblicher Mitbestimmungskultur" vor, die durch *Ingrid Artus* und *Silke Röbenack* (beide Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg) betreut wurde und in einem gemeinsamen Vortrag mit der Studierendengruppe um *Lisa Haug, Jasmin Schreyer, Saskia Wedel und Adrian Wolf* präsentiert wurde. Das Lehrforschungsprojekt versteht sich als Follow-up-Studie zu einer Vorgängeruntersuchung zum betrieblichen Interessenhandeln aus dem Jahr 1989/90 (Bosch/Ellguth/Schmidt/Trinczek 1999).

Für die auf der Tagung vorgestellte Follow-up-Studie konnten zehn der ursprünglich 32 Betriebe aus der Metallindustrie erneut untersucht werden und darüber Kontinuität und Diskontinuität der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen erhoben sowie eine Typologie von Mitbestimmungskulturen im Wandel erstellt werden. Dazu wurden zehn qualitative Interviews geführt, die insbesondere auf zwei Analyseebenen fokussierten. Zum einen sollte der Stand und die Entwicklung der Betriebsstruktur erhoben und zum anderen die Mitbestimmungspraxis der Betriebsräte in den Blick genommen werden. Trotz des erheblichen Zeitraums von 25 Jahren, der zwischen den beiden Erhebungen liegt, konstatierte die Forschungsgruppe eine überraschende Kontinuität, die sie in Bezug auf den Wandel der Mitbestimmung zu vier Typen verdichtete. Demnach bestand hinsichtlich der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen bei vier von zehn untersuchten Betrieben *Kontinuität* und bei dreien war nur eine *graduelle Transformation* zu beobachten. Lediglich in drei Betrieben war ein *Bruch und Neuanfang* bzw. die *Restauration* der Mitbestimmungskultur erkennbar. Unter Hinzuziehung der Ergebnisse zur Betriebsstruktur identifizierte die Forschungsgruppe einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Veränderung der Betriebsstruktur und der Mitbestimmungskultur. Die Beständigkeit der Betriebsstruktur entspricht im Sample einer relativen Stabilität der Mitbestimmungskultur. Graduelle Veränderungen macht die Studie in Bezug auf das Selbstverständnis und der Praxis von Betriebsräten sowie in den Modi der Legitimierung des Betriebsratshandelns aus. Demnach sei neben einer zunehmenden Professionalisierung, die sich in einer größeren Bedeutung von Sach- und Fachwissen sowie betriebswirtschaftlicher Argumentation ausdrücke, auch eine Entpolitisierung zu beobachten, die von der Forschungsgruppe mit Verweis auf geringere Fraktionsbildungen in den Gremien und stärkerer Orientierung auf Ausgleich und Kompromiss erkannt wird. Diese Entwicklungen gehen zudem mit einem expliziteren Stellvertreterhandeln der Interessenvertretung gegenüber der Belegschaft einher, die nach Einschätzung der befragten Betriebsräte kein Interesse an weitergehender Beteiligung zeige und stattdessen stark an den Betriebsrat delegiere.

In der Diskussion wurde zunächst von Luitpold Rampeltshammer darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse vor dem Hintergrund der üblicherweise hohen personellen Kontinuität betrieblicher Interessenvertretung unter Umständen weniger überraschend seien. Herrmann Kotthoff erklärte mit Verweis auf seine eigene Studie zu Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung (Kotthoff 1994), dass auch gesellschaftliche Einflussfaktoren berücksichtigt werden müssten. So sei der Untersuchungszeitraum seiner Studie durch einen gesellschaftlichen Demokratisierungsprozess geprägt worden, der auch die Novellierung der Betriebsverfassung 1972 angestoßen und entsprechende Auswirkungen in den Betrieben erst ermöglicht habe. Dem Einwand von Martin Behrens, dass es sich bei dem Betriebssample womöglich um einen speziellen Ausschnitt gehandelt habe, widersprach Ingrid Artus und wies auf einen besonders drastischen Strukturwandel in der Untersuchungsregion hin, der eine entsprechende Erwartungshaltung begründet habe.

Reinhard Bahnmüller (Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur an der Universität Tübingen) griff in seinem Beitrag „Beteiligung und Tarifpolitik: Debatten, praktische Ansätze und Probleme am Beispiel der IG Metall" das Spannungsverhältnis von Effektivität und Legitimität tarifpolitischen Handelns auf, das bereits im Auftakt-

vortrag thematisiert worden war. Während Hansjörg Weitbrecht dabei betont hatte, dass tarifpolitische Entscheidungen von einer handvoll Personen aus gewerkschaftlichen Führungsgremien getroffen werden und die breite Masse der Mitglieder diese Entscheidungen nur über „Quasi-Beteiligungen" legitimierten, stellte Bahnmüller tarifpolitische Beteiligungsinstrumente der IG Metall vor, die seiner Ansicht nach deutlich darüber hinaus gehen. Der Vortrag zeichnete am Beispiel der IG Metall eine Entwicklung nach, die die Gewerkschaft aus einer Position der Schwäche zu mehr Beteiligung gezwungen habe. Mit dem Pforzheimer Abkommen seien zum einen die neuen Realitäten anerkannt worden, wonach betriebliche Tarifabweichungen zu einem Dauerphänomen geworden sind. Zum anderen sei die gewerkschaftliche Defensivposition von der IG Metall als Herausforderung begriffen worden, um die Frage nach der Legitimität gewerkschaftlichen Handelns neu auszurichten. Seither lege die IG Metall ihren Mitgliedern betriebliche Abweichungen vom Tarifvertrag zur Abstimmung vor und jüngst verabschiedete der Gewerkschaftstag einen Beschluss wonach schon die Aufnahme von Verhandlungen über eine Tarifabweichung von den IG Metall-Mitgliedern im Betrieb über ein Mitgliedervotum legitimiert werden muss. Darüber hinaus forciere die IG Metall die Ausweitung der Mitgliederbeteiligung in allen Phasen einer Tarifbewegung und reagiere mit der Durchführung von Beschäftigtenbefragungen auch auf die Repräsentationslücke, die hinsichtlich unzureichend repräsentierter Beschäftigtengruppen besteht. Bahnmüller resümierte schließlich, dass der beteiligungsorientierte Schwenk der IG Metall keine Modererscheinung darstelle, sondern vielmehr vor dem Hintergrund des Umbaus der Architektur des Systems industrieller Beziehungen zu interpretieren sei. Entsprechend müsse die Forschung zu Beteiligung in einer Art forciert werden, die es ermöglicht Beteiligung in allen Phasen einer Tarifbewegung in den Blick zu nehmen, darüber ein umfassendes Verständnis über deren Funktionen und schließlich eine Stufung von Beteiligungschancen zu entwickeln. Eine entsprechende Typologie von Beteiligung in der Tarifpolitik gelte es unter Berücksichtigung der genannten Aspekte zu erarbeiten.

In der anschließenden Diskussion wurde auf die Bedeutung von Organizing-Kampagnen für die Ausbreitung des Beteiligungsdiskurses hingewiesen und zudem über die weiterreichenden Beteiligungsansätze bei ver.di berichtet.

Nachdem der zweite Tagungstag eindrucksvoll mit der Besichtigung eines Heizkraftwerkes der Energie in Sachsen GmbH & Co. KG eingeleitet wurde, eröffnete *Wolfgang Schroeder* (Universität Kassel) mit seinem Beitrag „Gewerkschaftliche Legitimationsdiskurse und die Herausforderung der Digitalisierung" die inhaltliche Diskussion zum Nachmittag. Schroeder näherte sich seinem Thema über einen Ländervergleich, der Deutschland und Schweden gegenüberstellte und wirtschaftsstatistische Daten analysierte, die Schweden als das digitalisierungsaffinere Land ausgaben. Die zentrale Herausforderung für Gewerkschaften identifizierte Schroeder in den neuen Arbeitsverhältnissen, die sich durch die Digitalisierung etwa in Form von Plattformökonomien entfalteten und zu Mehr-Job-Arbeitsverhältnissen und zunehmender Selbstständigkeit führten. Mit Verweis auf erste Studien referierte Schroeder, dass rund 80 % der auf digitalen Plattformen Arbeitenden diese Tätigkeiten nebenberuflich ausüben und sich bezüglich ihrer Arbeit überwiegend zufrieden äußern. Lediglich hinsichtlich der sozialen Absicherung wurden vermehrt skeptische Einstellungen er-

hoben. Diese Wahrnehmung gehe aber nicht mit einer Zuwendung dieser Beschäftigtengruppen zu Gewerkschaften einher, denen die Mehrheit deutlich zurückhaltend gegenüber stünde. Der diagnostizierte Bedeutungszuwachs der Plattformökonomie lässt sich nach Schroeder allerdings noch nicht statistisch nachvollziehen. So seien die Zahlen zur Selbstständigkeit in beiden Ländern stabil und wiesen demnach keine besondere Dynamik auf.

An diesem Punkt wurde auch die Diskussion durch Britta Rehder eröffnet, die von einem „Hype um Digitalisierung" sprach, der empirisch nicht zu lokalisieren sei. Schroeder gab dieser Einschätzung mit Einschränkungen Recht, indem er die kritische Prüfung der Substanz des Diskurses um Digitalisierung anmahnte. Zugleich verwies er auf zunehmende Investitionen in die neue Technik und den inkrementellen Charakter des Prozesses. In Bezug auf die Neuartigkeit der Arbeitsformen in der digitalen Wirtschaft stellte Carsten Wirth die Frage, worin die neue Qualität digitaler Formen selbstständiger Arbeit besteht. Schroeder wies in seiner Antwort zum einen auf die neuen technischen Möglichkeiten hin, die eine solche Plattformökonomie überhaupt erst ermöglichten und in der Folge auch entsprechende Potenziale schaffen, um einen grundlegenden Wandel in Richtung von Multi-Job-Arbeitsverhältnisse zu begründen.

Knut Tullius (SOFI Göttingen) stellte in seinem Vortrag „Legitimationsansprüche von Beschäftigten und ‚sozialpartnerschaftlicher Geist' im Betrieb" Ergebnisse aus einem von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, geförderten Forschungsprojekt vor, das auf Grundlage qualitativer Interviews Legitimationsprobleme der Erwerbsarbeit untersuchte. In Einzelinterviews mit 207 abhängig Beschäftigten aus zehn Branchen erhob das Forschungsteam von SOFI, Göttingen, und ISF, München, unter anderem Legitimationsansprüche (normativ begründete Erwartungen der Beschäftigten) in Bezug auf unterschiedliche Aspekte betrieblicher Ordnung, die etwa Verteilungsregeln, Entscheidungsprozeduren, Formen der Rationalisierung, Maßnahmen der Krisenbewältigung etc. betreffen. Im Vortrag fokussierte Tullius auf die Fragestellung, inwiefern die Legitimationsansprüche der Beschäftigten mit dem Leitbild der Sozialpartnerschaft kompatibel sind. Deren Legitimationslogik basiere hauptsächlich auf Output-Legitimation, bei der die Beschäftigten die Beteiligung an Entscheidungen im Tausch gegen hinreichende Output-Teilhabe an Interessenrepräsentanten delegieren. Die empirischen Befunde der Forschergruppe um Tullius überraschen: Demnach korrespondieren die Motivationen und Orientierungen der allermeisten Beschäftigten nach wie vor mit den Legitimationsangeboten der Sozialpartnerschaft. Nur bei einer Minderheit konnte das Forscherteam Risse am Legitimationsgebäude der Sozialpartnerschaft erkennen.

Herrmann Kotthoff stellte in der Diskussion die Frage, warum sich die durch die Forschung in den letzten Jahren breit thematisierten Umbrucherscheinungen wie die Erosionstendenz des Tarifvertragssystems, die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, Vermarktlichung und Finanzialisierung nicht im Bewusstsein der Beschäftigten niederschlagen. Knut Tullius verwies auf die Stabilität einer „Konfliktpartnerschaft" (Müller-Jentsch in diesem Heft). Zugleich problematisierte er in diesem Zusammenhang, dass das der Untersuchung zugrunde liegende Betriebssample, das überwiegend aus Großbetrieben mit betrieblicher Interessenvertretung und Tarifbindung bestand, damit nur die Situation der „ersten Welt" (Schroeder 2016) der industriellen Bezie-

hungen in den Blick bekommt. Die zweite und dritte Welt bleibe damit unberücksichtigt und erfordere eine entsprechende Einordnung der Ergebnisse.

Zum Abschluss der Tagung sprach *Rainhart Lang* (TU Chemnitz) über Personalmanager als Akteure der industriellen Beziehungen. Lang stellte die Ergebnisse einer Sekundäranalyse vor, die auf der Auswertung von 39 Interviews mit Personalmanagern aus Groß- und Mittelbetrieben basiert. Zunächst konstatierte Lang, dass die Forschung zur Rolle von Personalmanagern in den industriellen Beziehungen bisher unterbelichtet sei. Zur Annäherung an das Phänomen stellte er daher Rollenkonzepte des Personalmanagements vor, wobei er für Deutschland die Rolle des *Mitarbeiteranwalts* als besonders bedeutend für das Selbstverständnis deutscher Personalmanager hervorhob. Die vorgestellten Rollenkonzepte dienten im Rahmen der Untersuchung der deduktiven Zuordnung der interviewten Personalmanager auf Grundlage von deren Selbsteinschätzung. Über eine qualitative Textanalyse konnten über die Untersuchung des Interviewmaterials bei 34 % Verweise auf die Rolle des *Mitarbeiteranwalts* und ebenfalls bei 34 % entsprechende Textbestände erfasst werden, die auf die Rolle des *Strategischen Partners des Top-Managements* verweisen. Darüber hinaus gab es Hinweise auf die Rolle des *Fachexperten und HR-Dienstleisters* (23 %) und *Experten des Wandels* (9 %).

Bezüglich der Legitimationsstrategien der Personalmanager stellt die Studie heraus, dass diese deutlich häufiger in Bezug auf die Rolle als *strategischer Partner* oder der als *Mitarbeitervertreter* von Bedeutung sind. Die Rolle des *Fachexperten und Dienstleisters* ist demnach kaum legitimationsbedürftig. Als dominierende rhetorische Legitimationsstrategie, mit der von Seiten der Personalmanager etwa die unzureichende Berücksichtigung der Rolle als *Mitarbeitervertreter* begründet wird, verweisen die Personaler nach Ergebnissen der Auswertung auf normative, institutionalisierte Praktiken, die die Handlungsmöglichkeiten des Personalmanagements einschränkten. So habe die Personalabteilung in erster Linie die Interessen des Arbeitgebers zu vertreten und eine entsprechende Denkweise zu entwickeln, wie einer der interviewten Personaler feststellt. Darüber hinaus verweisen die Personalmanager im Interview auf technische Beschränkungen wie fehlende Zeit oder übergeordnete Ziele, die einem größeren Engagement im Sinne dieser Rolle entgegenstünden.

In der Diskussion wurde mehrfach problematisiert, dass die Übernahme der Rollenkonzepte der angelsächsisch geprägten Managementforschung nur schwerlich auf die ganz anders strukturierten institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland zu übertragen seien, weil hier mit der Betriebsverfassung eine gesetzliche Grundlage bestehe, die die Interessenvertretung der Beschäftigten in Unabhängigkeit vom Management ermögliche und die Rolle von Personalmanagern daher insbesondere die Interaktionsbeziehungen zwischen Betriebsräten und Personalmanagement untersuchen müsste, wie Ingrid Artus herausstellte.

Die Tagung resümierend kann festgehalten werden, dass sich die Frage der Legitimität in den industriellen Beziehungen als durchaus umstritten darstellte. Grob lassen sich in dieser Sache zwei Positionen unterscheiden. Auf der einen Seite sammeln sich Stimmen, die von der Beständigkeit der zentralen Institutionen des deutschen Systems der industriellen Beziehungen ausgehen und daher dessen Legitimität für weitgehend gesichert halten. Auf der anderen Seite findet sich die Einschätzung, wo-

nach die institutionelle Stabilität ernsthafte Brüche zu verzeichnen hat und zudem eine Polarisierung zu beobachten ist, die zu einer Bedeutungsverschiebung in Richtung unregulierter Arbeit geführt hat und in diesen Segmenten auch zu entsprechenden Legitimationsbrüchen führen müsste. Interessanterweise haben die empirischen Befunde der Tagung (insbesondere die Beiträge von Artus et al. und Tullius) deutliche Hinweise für die Bestätigung der ersten Position erbracht, wonach betriebliches Interessenhandeln über eine hohe Kontinuität verfügt und sich auch das Leitbild der Sozialpartnerschaft in Augen der Beschäftigten als außerordentlich beständig erweist. Wenn man Herrmann Kotthoff folgt, könnten letztlich beide Positionen richtig liegen: Kotthoff hatte darauf hingewiesen, dass sich die Untersuchungsfelder, die sich der Forschung öffneten nahezu ausschließlich aus einem Unternehmenssegment rekrutieren, die nach der Drei-Welten-Theorie (Schroeder 2016) der ersten Welt der industriellen Beziehungen zuzurechnen sind. Der Zugang zur zweiten und erst recht zur Untersuchung der dritten Welt bleibt der Forschung demnach viel zu häufig verschlossen, so dass hier zwangsläufig eine Schieflage der Wahrnehmung entsteht bzw. die empirische Stützung skeptischer Deutungen ausbleibt.

Literatur

Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Betriebliches Interessenhandeln. Band 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen.

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

Rehder, B. (2006): Legitimationsdefizite des Co-Managements. In: Zeitschrift für Soziologie, 35(3): 227-242.

Schroeder, W. (2016): Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. In: Industrielle Beziehungen, 23(3): 374-392, DOI 10.1688/IndB-2016-03-Schroeder.

Weitbrecht, H. (1969): Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie: Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie. Berlin.

Chemnitz, November 2016 Oliver Thünken*

* Oliver Thünken, Dipl.-Soz.-Wiss., Technische Universität Chemnitz, Institut für Soziologie, Thüringer Weg 9 (Raum 122), D – 09126 Chemnitz.
E-Mail: oliver.thuenken@soziologie.tu-chemnitz.de.