ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

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

Hüttenhoff, Frederic

Article

Konflikte in den industriellen Beziehungen. Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 19. und 20. Oktober 2017 in Duisburg

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Hüttenhoff, Frederic (2017) : Konflikte in den industriellen Beziehungen. Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 19. und 20. Oktober 2017 in Duisburg, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 24, Iss. 4, pp. 490-495,
https://doi.org/10.3224/indbez.v24i4.07

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/214855

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-sa/4.0/deed.de

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Tagungsbericht

Konflikte in den industriellen Beziehungen

Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA) am 19. und 20. Oktober 2017 in Duisburg

Die GIRA-Jahrestagung fand am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen statt und hatte „Konflikte in den industriellen Beziehungen" als Schwerpunktthema.

Zu Beginn referierte Martin Behrens (WSI) zum Thema „Der gezähmte Konflikt im Betrieb". Ausgehend von der Aufteilung von Kompetenzen und Konfliktanlässen im dualen System der deutschen Arbeitsbeziehungen, wo der Arbeitskampf als Hauptinstrument der Auseinandersetzung zwischen Arbeit und Kapital der überbetrieblichen Ebene vorbehalten ist, ging Martin Behrens der Frage nach, wie dennoch mit betrieblichen Konflikten umgegangen wird und welche Handlungsspielräume und eigenständige Mittel den Betriebsräten zur Konfliktbewältigung zur Verfügung stehen. Für die Analyse des betrieblichen Konfliktgeschehens wurden die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 genutzt und mit konzeptionellen Vorstellungen von Theodor Geigers Konzept des „institutionalisierten Konflikts" von 1949 und den Vorstellungen von Friedrich Fürstenberg vom Betriebsrat als „Grenzinstitution" von 1958 verknüpft. Der Beitrag von Martin Behrens zeigte, dass Konflikte zur sozialen Realität einer Mehrheit deutscher Betriebsräte gehören, wobei sich Unterschiede bezüglich der Konfliktformen sowie der Konfliktebenen zeigen. Behrens hob hervor, dass Konflikte im Betrieb nicht zwangsläufig mit einem schlechten Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung einhergehen müssen. Vielmehr zeige sich, dass sich „institutionalisierte Konflikte", bei denen das Konfliktgeschehen mit einem guten Verhältnis zur Geschäftsleitung einhergeht, von „offenen Konflikten", bei denen das Konfliktgeschehen von einem angespannten Verhältnis zur Arbeitgeberseite begleitet wird, zu unterscheiden seien. Laut Behrens kann die Gruppe von Betriebsräten, die trotz bestehender Konflikte ihr Verhältnis zur Geschäftsleitung als gut einschätzten, zwischen dem Konfliktgeschehen und dem generellen Verhältnis zum Arbeitgeber trennen. Vielmehr würden hier Konflikte als Teil des Verhältnisses gesehen und könnten mit Rückgriff auf Geigers Überlegungen als institutionalisiert gelten. Zudem zeigte Behrens mit Bezug auf Fürstenbergs Ansatz, dass innerhalb der Betriebe unterschiedliche Konfliktakteure wirkungsmächtig sind. Letztlich zeige sich, dass betriebliche Konflikte, insbesondere zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung, nicht einfach gelöst würden oder verschwänden, sondern innerhalb komplexer Akteurskonstellationen bearbeitet würden. Behrens hob zudem hervor, dass die

 https://doi.org/10.3224/indbez.v24i4.07

betriebliche Konfliktbearbeitung nicht unabhängig von den überbetrieblichen Institutionen der Regulierung von Arbeit, insbesondere der Unternehmensmitbestimmung und den Verbandstarifverträgen, gesehen werden könne. So trage der Verbandstarifvertrag wesentlich dazu bei, Verteilungskonflikte der betrieblichen Arena zu entziehen und damit den Betrieb zu entlasten. Die Analyse auf Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung deute seiner Einschätzung nach allerdings darauf hin, dass sich die konfliktdämpfende Funktion der Tarifpolitik in erster Linie auf den offenen Konflikt beziehe, während diese nicht in gleicher Weise für den institutionalisierten Konflikt zutreffe. Insgesamt deuten die Ergebnisse der Untersuchung laut Behrens darauf hin, dass den Betriebsräten auch weiterhin ein Konfliktgegner auf Betriebsebene gegenüberstehen wird. In der anschließenden Diskussion wurde vor allem die Unterscheidung zwischen „insitutionalisiertem Konflikt" auf der einen und „offenem Konflikt" auf der anderen Seite kritisch diskutiert und hinsichtlich der Analysemächtigkeit hinterfragt. Des Weiteren wurde nachgefragt, ob es wirklich sein könne, dass es in fast der Hälfte der untersuchten Betriebe keine Konflikte des Betriebsrats mit der Geschäftsführung gebe. Behrens erwiderte, dass die Angaben auf Selbsteinschätzung der Befragten beruhen.

Heiner Dribbusch (WSI) widmete sich in seinem Beitrag den Herausforderungen bei der Erfassung und Auswertung der Streikstatistik in Deutschland und Europa. Die Erhebung von Streikdaten sei notwendig, weil ohne solche Daten nur Mythen und Spekulationen gefördert würden. Dribbusch wies auf bestehende (internationale) Unschärfen bei der Datenerfassung hin, und dass die Definition von Streik nicht immer einheitlich sei. Denn häufig würden die Begriffe Streik und Arbeitskampf synonym verwendet. Nach einer historischen Rückschau zur Erfassung der Streikdaten in Deutschland und Europa legte Dribbusch dar, dass das Interesse an Streikdaten in vielen Ländern zurückgegangen sei. So wurde in den vergangenen Jahren in einigen südeuropäischen EU-Ländern die Datenerfassung eingestellt und in manchen osteuropäischen EU-Ländern seien noch nie Streikdaten erfasst worden. Allerdings scheine das Interesse der EU an solchen Daten jüngst wieder zu steigen, weshalb Eurofound 2017 ein Pilotprojekt zu Erfassung von Streikdaten begonnen hat. Dribbusch führte aus, dass in Deutschland die Arbeitgeber Streiktage an die Bundesagentur für Arbeit melden müssen. Das hänge damit zusammen, dass Arbeitslose eine Vermittlung in einen bestreikten Betrieb ablehnen dürfen. Der Vorteil der amtlichen Statistik zum Streikgeschehen in Deutschland liege in den umfassenden Angaben über Dauer, Branchen und Bundesländer. Von Nachteil sei jedoch, dass es durch fehlende Meldungen der Arbeitgeber zu einer Untererfassung komme. Das WSI erstellt seit 2008 eine eigene Streikstatistik, die Heiner Dribbusch in seinem Vortrag vorstellte. Dribbusch machte deutlich, dass die Erfassung von Streikdaten des WSI im Unterschied zur amtlichen Statistik in erster Linie über Daten der Gewerkschaften zum Arbeitskampfgeschehen erfolge, die durch Informationen aus Pressemeldungen ergänzt würden. Laut Dribbusch liegen die Vorteile in der umfassenderen Erhebung des Streikgeschehens. Allerdings sei eine Branchenzuordnung nicht immer trennscharf möglich und regionale Auswertungen mit den WSI-Daten kaum durchführbar. Notwendig wäre laut Dribbusch daher eine umfassende Reform der Erfassung von Arbeitskämpfen. In der sich anschließenden Diskussion wurde zum einen noch einmal die Definition des Streikbegriffs aufgegriffen. Zum anderen wurde diskutiert, ob auf Grundlage der unterschiedlichen Länderverfahren ein internationaler Vergleich von Streikdaten mög-

lich sei. Dribbusch hob hervor, dass es für die Interpretation der Daten wichtig sei, genau zu wissen, was in den jeweiligen Ländern in welcher Form abgebildet würde.

Am Nachmittag besichtigten die Tagungsteilnehmer_innen den Duisburger Binnenhafen, der durch die Vielzahl der ansässigen Unternehmen einer der wichtigsten Arbeitgeber der Region ist. Im Anschluss wurde mit dem Betriebsratsvorsitzenden der Duisburger Hafen AG über aktuelle Herausforderungen der Betriebsratsarbeit diskutiert.

Am zweiten Tagungstag präsentierten Yalcin Kutlu und Karina Becker (beide Universität Jena) ihren Beitrag „Gegen-Landnahme: Arbeitskämpfe im Feld der Care-Arbeit", der gemeinsam mit Klaus Dörre verfasst wurde. Zu Beginn wurde die These aufgestellt, dass eine zunehmende Bewegung gegen die fortschreitende kapitalistische Landnahme von Sorgearbeit zu erkennen sei. Am Beispiel des Arbeitskampfs der Erzieher_innen aus dem Jahr 2015 zeichneten Kutlu und Becker die Streikbewegung nach, die gemäß ihrer Einschätzung auf die Gegen-Landnahmen im Care-Sektor zielt. Laut Kutlu und Becker handele es sich hierbei um eine exemplarische Auseinandersetzung um den Stellenwert kollektiv abgewerteter, überwiegend von Frauen ausgeübten Reproduktionstätigkeiten. Die empirische Basis ihrer Analysen bildeten zwei qualitative Untersuchungen. In der ersten Studie wurden 54 Experten- und Beschäftigteninterviews durchgeführt sowie ein ergänzendes Arbeitskampf-Hearing mit 12 Gewerkschafter_innen und wissenschaftlichen Expert_innen. Die zweite Erhebung basierte auf zehn Experteninterviews mit Gewerkschafter_innen und Personalrät_innen aus den Sozial- und Erziehungsdiensten. Neben der Theorie kapitalistischer Landnahme wurde die Analyse durch den Jenaer Machtressourcenansatz gerahmt. Laut Kutlu und Becker zeige der analysierte Fall, dass kapitalistische Landnahmen auch in solchen Bereichen, die sich traditionell durch eine niedrige Konfliktbereitschaft auszeichnen, auf Widerständigkeit treffe und es strategische Handlungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften gebe. In der sich anschließenden Diskussion wurden zum einen die Analysepotenziale des gewählten theoretischen Bezugsrahmens sowie die sich aus dem Fokus der empirischen Untersuchung auf den öffentlichen Dienst ergebenen Implikationen kritisch diskutiert.

Im nachfolgenden Vortrag stellte Christin Schröder (IAQ) ihren Beitrag über „Innovative Tarif- und Gewerkschaftspolitik im Wach- und Sicherheitsgewerbe" vor, den sie gemeinsam mit Claudia Weinkopf (IAQ) verfasst hatte. Das Wach- und Sicherheitsgewerbe sei in den vergangenen Jahren stark durch Outsourcing- und Privatisierungsprozesse geprägt worden, die vielfach zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen geführt hätten. Obwohl noch rund zwei Drittel der Beschäftigten tarifgebunden sind, seien mittlerweile knapp ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse Minijobs, viele Beschäftigte müssten zudem überlange Arbeitszeiten billigen und üblicherweise würde im Schichtbetrieb mit häufigen Nacht- und Wochenenddiensten gearbeitet. Zudem weise die Branche die geringsten Durchschnittslöhne und höchsten Anteile von Stundenlöhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle auf. Insbesondere die Fluggastkontrolle sei von solchen schlechten Arbeitsbedingungen betroffen. Vor diesem Hintergrund analysierten Christin Schröder und Claudia Weinkopf in ihrem Vortrag den Strategiewechsel von ver.di in den Tarifverhandlungen im Wach- und Sicherheitsgewerbe, der zu deutlichen Entgeltsteigerungen führte. Anknüpfend an den Ansatz von Lévesque und Murray analysierten die beiden Autorinnen die gewerkschaftliche Arbeit von ver.di im Wach- und Sicherheitsgewerbe und stellten vier zentrale

Ressourcen und Fähigkeiten für die Erneuerung gewerkschaftlicher Macht heraus. Dazu gehören interne Solidarität, Netzwerkverankerung, narrative Ressourcen sowie Infrastrukturressourcen. Am Beispiel des Wach- und Sicherheitsgewerbes wurde aufgezeigt, dass eine interne Solidarität durch eine enge Abstimmung und Beteiligung mit den Gewerkschaftsmitglieder und Betriebsräten erzielt werden konnte und eine lebendige Diskussionskultur entwickelt und gepflegt wurde. Eine erfolgreiche Netzwerkverankerung erfolgte vor allem durch die enge Kooperation und Abstimmung der Tarifverhandlungen mit anderen ver.di-Landesverbänden. Zudem wurden Informations- und Diskussionsplattformen in sozialen Netzwerken etabliert, über die sich Beschäftigte, Gewerkschaften und Betriebsräte austauschen konnten. Narrative Ressourcen konnten ebenfalls erfolgreich umgesetzt werden, indem eine intensive und öffentlichkeitswirksame Medienarbeit betrieben wurde. Schließlich wurden Infrastrukturressourcen genutzt, indem die Gewerkschaften den Beschäftigten durch Präsenz und Engagement viel Rückendeckung gaben und gleichzeitig neue Verfahren zur Mitgliedergewinnung etablierten. Im Ergebnis zeige sich, dass die Strategie von ver.di durchaus auch auf andere Branchen übertragbar sei, wenn die Ressourcen der Gewerkschaften richtig eingesetzt würden. In der anschließenden Diskussion wurde vorgeschlagen, die Einflussfaktoren durch verschiedene Rahmenbedingungen zu ergänzen, indem bspw. die involvierten Behörden stärker berücksichtigt werden. Zudem wurde diskutiert, ob die erfolgreiche Lohnerhöhung auch mit einem gesteigerten Sicherheitsbedürfnis in dem Bereich zusammenhänge. Da jedoch beim Thema Sicherheit das Jahr 2001 die entscheidende Zäsur gewesen sein dürfte, spielten aus Sicht der Autorinnen vor allem ökonomische Aspekte eine entscheidende Rolle.

Frederic Hüttenhoff (IAQ) widmete sich in seinem Beitrag den industriellen Beziehungen und Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft, die im Rahmen eines Projektes zur Einhaltung und Durchsetzung von Mindestlöhnen untersucht worden waren. Den theoretischen Bezugsrahmen bildete die Segmentationstheorie nach Werner Sengenberger. Gemäß der Theorie gliedert sich der Gesamtarbeitsmarkt in mehrere Teilmärkte auf. Dies könne u.a. zu einer Spaltung in gute und schlechte Arbeitsplätze führen, die wiederum unterschiedliche Zugänge zu individueller und kollektiver Interessenvertretung bedingen. Hüttenhoff hob in seinem Vortrag hervor, dass sich in der Fleischwirtschaft in den vergangenen Jahren ein verstärkter Einsatz von entsandten Arbeitskräften aus Mittel- und Osteuropa, die über Werkvertragsfirmen auf den Firmengeländen der Fleischkonzerne eingesetzt werden, zeige. Dies führe zu unterschiedlichen betrieblichen Arbeitsbedingungen: Während die Stammbelegschaften tendenziell sichere Arbeitsplätze mit einer durchschnittlichen Entlohnung von 12 € bis 14 € vorwiesen, verdienten Beschäftigte bei Werkvertragsfirmen für die gleiche Arbeit lange Zeit nicht selten weniger als 5 €, mussten dafür überlange Arbeitszeiten erdulden und wiesen eine hohe Fluktuation auf. Erschwerend käme hinzu, dass der Zugang zu betrieblicher Interessenvertretung unterschiedlich sei. Frederic Hüttenhoff analysierte vor diesem Hintergrund die Verhandlungen für einen Branchenmindestlohn in der Fleischwirtschaft und dessen Bewertung durch die Tarifpartner. Hüttenhoff hob hervor, dass Arbeitgeber und die Gewerkschaft NGG die Wirkungen des Branchenmindestlohns höchst unterschiedlich bewerten. Während Arbeitgebervertreter keine Hinweise auf Verstöße gegen den Mindestlohn sehen, kritisieren die Gewerkschaften und Beratungsstellen trotz der Verbesserungen weiterhin zahlreiche Verstöße

gegen die Mindestarbeitsbedingungen. Der Vortrag von Hüttenhoff unterstrich eindrücklich die Rolle des politischen und öffentlichen Drucks für die Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Fleischindustrie. So wurde im Juni 2017 ein Gesetz verabschiedet, das speziell in der Fleischwirtschaft die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gewährleisten soll. Eine Bewertung des Gesetzes könne jedoch aufgrund der kurzen Zeitspanne seit Inkrafttreten noch nicht erfolgen. In der Diskussion wurde vor allem die Bedeutung staatlichen Handelns hervorgehoben und die Bedeutung allgemeinverbindlicher Tarifverträge diskutiert.

Nora Lohmeyer (FU Berlin) behandelte stellvertretend für die Autorinnengruppe um Elke Schüßler, Rachel Alexander, Sarah Ashwin und Chikako Oka in ihrem Beitrag „Analysing the Evolving Texture of Transnational Industrial Relations: Opening the Black Box of Interfirm and Firm-Union Relationships in the Global Garment Industry“ die Herausforderungen transnationaler Arbeitsbeziehungen am Beispiel der Bekleidungsindustrie. Die vorgestellte Studie untersuchte die Beziehungen zwischen großen deutschen und britischen Bekleidungsunternehmen und relevanten Stakeholdern bzw. Interessensgruppen im Bereich der transnationalen Arbeitsbeziehungen. Dabei wurde der Frage nachgegangen, welche Governance-Mechanismen geeignet seien, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in weltweiten Produktionsketten zu erreichen. Zwei Beispiele wurden für solche neuen Governance-Initiativen in der globalen Bekleidungsindustrie angeführt, einerseits das sogenannte Bangladesch-Abkommen, das nach dem Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza vereinbart wurde. Und andererseits die Initiative „Action Collaboration Transformation“ (ACT), die sich für existenzsichernde Löhne einsetzt. Gemäß der Autorinnengruppe veranschaulichen beide Initiativen, wie Gewerkschaften und transnationale Organisationen bei Entscheidungen über Lieferketten mehrerer multinationaler Unternehmen einbezogen werden können. Für die Untersuchung wurden Interviews mit deutschen und britischen Bekleidungsunternehmen und Mitgliedern globaler Gewerkschaftsverbände geführt. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass die global agierenden Unternehmen die Gewerkschaften und andere Organisationen zunehmend als wichtige und legitime Partner für die Bewältigung der arbeitsrechtlichen Herausforderungen betrachten. Zudem arbeiteten Konkurrenzfirmen, die aus derselben Fabrik ihre Waren beziehen, verstärkt zusammen, um über Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu sprechen. Dadurch gebe es einen Trend zu kollektiveren Ansätzen, wodurch bestehende Wirtschaftsregelungen weiterentwickelt werden könnten. In der Diskussion wurde angemerkt, dass die Initiativen gute Ansätze für die Branche seien und sich durchaus schon Verbesserungen erkennen ließen, allerdings sei die Situation noch lange nicht perfekt. Zudem wurde betont, dass es sich nicht um einen Paradigmenwechsel der Konzerne handele, sondern um eine Weiterentwicklung bereits bestehender Maßnahmen und Initiativen.

Zum Abschluss der Tagung referierten Kevin Guillas-Cavan und Marcus Kahmann (beide IRES Institut, Paris) über das Thema „Was machen die Experten in den industriellen Beziehungen Frankreichs? Zur Entwicklung einer Profession im Spannungsfeld von Beratung und Wirtschaftsprüfung“. Die beiden Forscher stellten in ihrem Vortrag eine zunehmende Bedeutung von Expertisen im Zusammenhang mit dem Comité d’entreprise (CE) heraus. Das Comité d’entreprise sei Teil eines komplexen dualen Systems der Interessenvertretung in Frankreich. Anders als in Deutschland könne es in Frankreich mehrere Inte-

ressenvertretungen im Betrieb geben, weshalb sich die Funktion des CE nicht mit der deutscher Betriebsräte vergleichen lasse. Mittlerweile haben die CE das Recht, Expertisen zur Beratung einzuholen, die sich oftmals auf Bereiche der Wirtschaftsprüfung fokussieren. Die beiden Forscher stellten die These auf, dass die Experten mittlerweile als eigenständige Akteure in den industriellen Beziehungen wahrgenommen und analysiert werden können. Durch den Einfluss der Experten erlangten sie in gewisser Weise eine Art Mitbestimmung ohne Mitbestimmungsrecht. Insgesamt zeige sich durch die Experten eine Verfestigung und Ausweitung der Unterstützungsleistungen für die betriebliche Interessenvertretung. Das liege auch an der Rolle der Experten, die z.T. als eine Art Vermittler zwischen verschiedenen Akteuren auftreten müssten. In der abschließenden Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, ob Gewerkschafter ihren Einfluss praktisch an die Experten abtreten, was zumindest von den Experten so gesehen werde, da sie einen besseren Einblick in den Betrieb hätten. Als problematisch erweise sich hier auch die schwache Vertretung der Gewerkschaften im Betrieb. Des Weiteren wurde diskutiert, inwiefern durch die Wirtschaftsprüfer die Gefahr der Verbetriebswirtschaftlichung und Diskursveränderung bestehe.

Die Tagung hat gezeigt, dass Gewerkschaften und Betriebsräte immer wieder vor der Herausforderung stehen, unterschiedlichste betriebliche und überbetriebliche Konflikte zu meistern. Dabei müssen sie einerseits neue Strategien entwickeln und ihre Ressourcen sinnvoll einsetzen (Wach- und Sicherheitsgewerbe; Sorgearbeit) und andererseits Gelegenheiten zu Verbesserungen nutzen, die zum Teil nur über öffentlichen und politischen Druck erreicht werden können (Fleischwirtschaft, Bekleidungsindustrie). Die Beiträge haben verdeutlicht, dass auf diesem Weg Veränderungen in Branchen erzielt werden können, in denen dies vorher nur schwer möglich erschien. Zudem zeigen die Analysen die Notwendigkeit von umfangreicherem Datenmaterial für tiefergehende Untersuchungen auf.

Frederic Hüttenhoff