

Witzak, Patrick

Article

Industrielle Beziehungen in der Krise - Die Jahrestagung der German Industrial Relations Association 2021

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Witzak, Patrick (2022) : Industrielle Beziehungen in der Krise - Die Jahrestagung der German Industrial Relations Association 2021, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 29, Iss. 1, pp. 75-86, <https://doi.org/10.3224/indbez.v29i1.04>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/304371>

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/4.0/deed.de>

Industrielle Beziehungen in der Krise — Die Jahrestagung der German Industrial Relations Association 2021

Patrick Witzak*

Krisenmomente stellen die gesellschaftlichen Verhältnisse auf die Probe und reißen Risse in das bestehende Institutionengebinde, aber eröffnen im selben Atemzug die Chance, mannigfaltige Institutionen neu zu verhandeln (Haipeter, Hertwig, & Rosenbohm, 2018; Djelic & Quack, 2003). Die Covid-19-Pandemie traf den geographischen Bezugsraum der Bundesrepublik Deutschland Anfang des Jahres 2020 und offenbarte nahezu zeitgleich seine weltumspannende Wirkung. Vor diesem Hintergrund hat die hochansteckende Infektionskrankheit in den vergangenen Monaten das gesellschaftliche Leben maßgeblich tangiert, was sich im Besonderen auf die Organisation von Arbeit sowie ihre Regulierung auswirkte. In Anbetracht dieses gesellschaftlichen Zustandes des Wandels, wie unter einem Brennglas, hat der Vorstand der GIRA im Jahr 2021 ausgewählte Wissenschaftler*innen an die vor 100 Jahren auf Initiative von Hugo Sinzheimer, Ernst Pape und Theodor Thomas gegründeten (Europäische) Akademie der Arbeit/House of Labour geladen, um den angesprochenen Umstand auf ihrer Jahrestagung zu thematisieren.

Der Pre-Conference Workshop: Eine arbeitszentrierte Perspektive auf die Krise(n) der oberfränkischen Automobilzulieferindustrie

Die Krise(n) der oberfränkischen Automobilzulieferindustrie waren das diesjährige zentrale Thema des Pre-Conference Workshops, der von den Masterstudent*innen *Mirjam Körner*, *Lukas Scheibinger* und *Philipp Wegner* (alle Universität Bayreuth) gestaltet wurden. Körner, Scheibinger und Wegner fokussierten im Rahmen ihres studentischen Projektes laufende Transformationsprozesse der Automobilindustrie in Oberfranken (bestehend aus u. a. Antriebswende, fortschreitender Automatisierung und Outsourcingprozessen), die durch die Covid-19-Pandemie einer zusätzlichen Belastung unterworfen wurden. Für die Bestandsaufnahmen wählten die Vortragenden einen qualitativen Feldzugang über eine inhaltsanalytische Interviewauswertung mit Betriebsräten und weiteren Branchenakteur*innen in der Kombination einer marxistischen, arbeitszentrierten Analyse nach Harvey (2018), Jessop (2013) und Herod (1997). Vor dem Hintergrund ihrer Analyse und Interpretation hielten Körner, Scheibinger und Wegner fest, dass die Transformation hin zu elektrischen Antrieben als zentrale Arbeitsplatzbedrohung von den Arbeitnehmenden angesehen wird. Rationalisierungsprozesse, wie Automatisierung, Outsourcing und Arbeitsverdichtung, bedrohen

* Patrick Witzak, M.A., Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Universitätsstr. 150, 44801 Bochum. E-Mail: Patrick.Witzak@ruhr-uni-bochum.de

hierbei direkt Arbeitsplätze in der Region, was durch die Covid-19-Pandemie teilweise beschleunigt wurde. Demgegenüber wird vor allem der Einsatz von Wasserstoff-Technologien als Hoffnungsträger für die Region angesehen. Auch während der pandemischen Situation versuchen Betriebsräte, die genannten Bedrohungen abzufedern und zusätzlich den Gesundheitsschutz- oder Kurzarbeitsregelungen zu verhandeln. Eine zentrale Ressource ist und wahr dabei der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Betrieb sowie Möglichkeiten zur Ausübung von Industriepolitik. Doch die hierfür unterstützende Mobilisierung von Beschäftigten wurde gerade wegen der COVID-19-Pandemie massiv erschwert. In der anschließenden Diskussion ging es um die mögliche Nutzung von Wasserstoff-Technologien sowie von Lithium-Vorkommen. Auch wurde angeregt, die historisch einmalige Situation in der empirischen Analyse stärker zu berücksichtigen.

Betriebliche Reaktionen auf die Covid-19-Pandemie im Schatten der Digitalisierung: Vom ersten bundesweiten Überblick hin zum explorativen Branchenvergleich und der Bestandsaufnahme der Digitalisierung in Tarifverträgen

Nach der Begrüßung durch den GIRA-Vorstand (Markus Hertwig, Sophie Rosenbohm und Carsten Wirth) wurde der thematische Bereich der Jahrestagung von *Susanne Kohaut* mit einem Vortrag zum Thema „Corona-Pandemie: Unterscheiden sich die Betriebe in ihrer Betroffenheit und ihren Reaktionen abhängig davon, ob sie tarifgebunden sind und/oder es einen Betriebsrat gibt?“ eröffnet, welcher in Zusammenarbeit mit *Peter Ellguth* entstanden ist (beide Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg). Für die stark statistisch geprägte Forschung von Kohaut und Ellguth wurde das auf die Corona-Pandemie angepasste IAB-Betriebspanel 2020 verwendet. Dabei bezogen sich die Veränderungen in der Befragung auf die Folgen der Pandemie und die Reaktion der Betriebe, ergo auf die subjektive Einschätzung der wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe von der Pandemie sowie evtl. aufgetretene positive Effekte. Diesbezüglich konstatierte Kohaut in ihrem Vortrag, dass die Befragten mehrheitlich eine negative Einschätzung geäußert haben, was bspw. stark durch eine gesunkene Nachfrage hervorgerufen wurde. Dennoch konnte ebenso bei 25 % der Betriebe eine gesteigerte Nachfrage registriert werden. Die genauere Betrachtung dieses Ergebnisses zeigte, dass die Betroffenheit stark vom jeweiligen Wirtschaftszweig und der Größe eines Betriebes abhängig war. So waren zum Beispiel große produzierende Betriebe mit einem Fokus auf den Export von Waren negativ betroffen und Betriebe im IT-Dienstleistungssektor verzeichneten eher eine steigende Nachfrage. Die detaillierte Betrachtung von verstärkenden negativen Effekten hob die Faktoren von jungen Betrieben und einer hohen Siedlungsdichte als verstärkend hervor. Dies stach vor allem in den Bereichen des verarbeitenden Gewerbes, im Bereiche Gesundheit und Erziehung sowie dem Gastgewerbe hervor. Der inferenzstatistische Fokus auf die Reaktionen der Betriebe in Abhängigkeit der Tarifgebundenheit sowie eines vorhandenen Betriebsrats verdeutlichte vor allem, dass Betriebe, die beide Bedingungen erfüllten, nicht signifikant häufiger von der Pandemie betroffen waren. Vielmehr wurde in tarifgebundenen Betrieben Kurzarbeit seltener verwendet und häufiger die Arbeitszeiten

angepasst. Darüber hinaus zeigte sich, dass aktive Betriebsräte die Kernbelegschaft mittels Auf- und Abbau der Randbelegschaft (Befristung und Leiharbeit) geschützt haben.

Neben einigen methodischen Rückfragen einiger Teilnehmer*innen und Vorschlägen für einen angrenzenden Vergleich mit der Finanzkrise 2008/2009 fokussierte die Diskussion eine mögliche theoretische Rahmung. Dies bezog sich insbesondere auf die theoretische Erklärung für das Handeln von Betriebsräten hinsichtlich des Schutzes der Kernbelegschaft. Vor diesem Hintergrund wurde auch angemerkt, dass der Betriebsrat eine bestimmte normativ verankerte Zugehörigkeit für die Kernbelegschaft empfinde und dementsprechend eine stärkere Solidarität mit dieser aufzeige, was ebenso zur jeweiligen Betriebskultur gehören könnte.

Ausgehend vom breiten Überblick von *Susanne Kohaut* und *Peter Ellguth* gingen die Beiträge der GIRA-Jahrestagung 2021 mit dem Vortrag von *Christina Teipen* (Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin) nun auf ein enger zugeschnittenes Feld ein. Teipen berichtete von Forschungsergebnissen aus ihrem Projekt „Global Value Chains in Germany, India and Brazil after COVID 19 – Beginning of a New Type of Globalization?“ (gefördert von der Volkswagen Stiftung) und ging konkret auf Herausforderungen für Arbeitnehmer*innen und Interessenvertretungen als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie in der deutschen Automobil- und IT-Branche ein. Folglich wurde das vorherige von *Kohaut* und *Ellguth* quantitativ beschriebene Ergebnis der durch die Pandemie negativ betroffenen großen Industrie-Betriebe vs. der positiv betroffenen IT-Branche nun einem explorativen qualitativen Branchenvergleich unterzogen. Dabei ging Teipen davon aus, dass unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten auf Grund der Global Value Chain-Governance und industriellen Beziehungen in den fokussierten Branchen zu erwarten waren. So ist bspw. die Automobilbranche auch bei geringerer Betriebsgröße häufiger gewerkschaftlich organisiert. Vor diesem Hintergrund zeigte der Vergleich in einer Prozessperspektive, dass die IT-Branche zügig auf Home-Office-Modelle und die Möglichkeit der orts- und zeitunabhängigen Beschäftigung umgestiegen ist, um Kontaktbeschränkungen einzuführen. Dies führte teilweise zu einer sozialen Isolation, Entgrenzung und einer Verdichtung von Arbeit. Dies war in der Automobilindustrie durch die direkte Produktion vor Ort nicht gänzlich möglich. Zeitgleich ging in der Automobilindustrie die Sorge vor dem Stellenabbau durch den technologischen Wandel einher, was mit dem vorherigen Trend der Digitalisierung und der neuen Konkurrenz durch bspw. Tesla verbunden war. So erfolgten in der Automobilbranche der Strukturwandel sowie die Bewältigung der Corona-Pandemie im selben Atemzug. Hierbei bestätigten sich die vorherigen Annahmen des positiven Einflusses von bereits vorhandenen starken Mitbestimmungsstrukturen und einer sozialpartnerschaftlichen Tradition. Dies trifft insbesondere für die Automobilbranche zu. Des Weiteren zeigte sich ebenfalls ein Erfolg von staatlich gelenkten Konjunktur- und Beschäftigungssicherungsprogrammen.

Im Anschluss an den Vortrag konzentrierte sich die Diskussion maßgeblich auf den Vergleich der beiden Branchen. So wurde mehrmals angemerkt, dass eine stärkere Herausstellung der Notwendigkeit eines Vergleichs der ausgewählten Branchen ein sinnvoller Schritt für weitere Präsentationen des Projektes wäre. Dabei wurde auch hervorgehoben, dass eine weitere Ausdifferenzierung zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen und Betriebsgrößen in und zwischen den jeweiligen Branchen interessante Punkte darstellen. Ebenfalls wurde angeregt, dass die jeweiligen Verhandlungen zu den Covid-Maßnahmen in den betrachteten Betrieben ein spannender Aspekt für die weiterführende Arbeit darstellen könnten.

Nele Dittmar (TU Berlin) stellte erste Befunde des Forschungsprojektes „Digitalisierung und Tarifpolitik“ (gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung) vor. Sie stellte in ihrem Beitrag die Frage, inwieweit die Herausforderung der Digitalisierung auch Thema in der Arena der Tarifaufonomie ist und inwiefern die Tarifparteien die damit einhergehenden Herausforderungen in Tarifverträgen regulieren. Vor dem Hintergrund argumentierte Dittmar, dass eben diese Thematik in Anbetracht der breit konstatierten Erosion klassischer Institutionen der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland von besonderer Bedeutung sei, da die Digitalisierung als ein zusätzlicher verstärkender Effekt wirken könnte und eben hier eine Forschungslücke bestehe. Auf der Grundlage einer methodischen Triangulation einer Dokumentenanalyse von Tarifverträgen und ergänzenden Informationen der DGB-Gewerkschaften und Expert*inneninterviews mit Vertreter*innen der DGB-Gewerkschaften sowie von Arbeitgeberverbänden hielt die Vortragende fest, dass die Herausforderungen der Digitalisierung durchaus tarifpolitisch adressiert werden (können). So existieren bisher zwei bzw. drei umfassende Tarifverträge, die unter der Überschrift „Digitalisierung“ verschiedene Aspekte des Wandels der Arbeitswelt regeln und weitere – im Bereich der EVG und ver.di – greifen einzelne Aspekte des Wandels durch die Digitalisierung auf. So kann die gewerkschaftliche Organisationsmacht (Schmalz & Dörre, 2014) mit Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung durchaus auf- und ausgebaut werden. Eine Mitgliedermobilisierung sowie -gewinnung könnte mittels neu vorgegebener Rahmenbedingungen auf Dienststellen- und Betriebsebene erfolgen. Trotz dieser positiven Möglichkeiten konstatierte Dittmar, dass die ermittelten Tarifverträge große Teile der Beschäftigten in Deutschland gar nicht erreichen würden, z. B. im Bereich der IG BAU und der NGG. So ist die Tarifpolitik in diesen Bereichen eher von Verteilungskonflikten geprägt. So konstatierte Dittmar ähnlich wie Matuschek & Kleemann (2018), dass die aktive Gestaltung der Herausforderungen der Digitalisierung ein hohes Engagement von gewerkschaftlicher Seite fordere. Dies ist angesichts des Erosionsprozesses und dem damit verbundenen Schwund an Ressourcen schwer zu realisieren, was bspw. durch die zunehmend heterogenen Digitalisierungsstände und Interessenlagen der Beschäftigten nochmals erschwert werde.

Im Rückgriff auf die ersten präsentierten Ergebnisse des Forschungsprojektes konzentrierten sich die Diskussionsbeiträge vor allem auf den konkreten Inhalt der untersuchten Tarifverträge. Hierbei wurde unter anderem angeraten, explizierter auf die konkreten Inhalte der jeweiligen Tarifverträge einzugehen. Auch wurde eine systematische Typisierung der Regelungsbestände vorgeschlagen, wodurch Gemeinsamkeiten und Konkurrenzbeziehungen der jeweiligen Verträge, besser herausgearbeitet werden könnten. Darüber hinaus wurde die jeweilige Verbindlichkeit der Tarifverträge diskutiert, wobei von Dittmar auf die eher schwachen und breit auslegbaren Begrifflichkeiten in den Tarifverträgen verwiesen wurde, deren systematische theoretische Einordnung ein möglicher nächster Schritt des Projektes darstellt.

Krisenherde unter dem Brennglas: Die schwerfällige Energiewende, die mühsame Digitalisierung und die rasende Covid-19-Pandemie

Wie im letzten Jahr wurde die gemeinsame Besichtigung eines Betriebs bedingt durch die pandemische Situation durch eine Diskussionsrunde ersetzt. Vor dem Hintergrund der Einschränkungen der Mobilität während der Pandemie berichtete der Betriebsratsvorsitzende *Hakan Bölükmeşe* (Fraport AG, Frankfurt am Main) von der Bewältigung der krisenhaften Situation und stellte sich nachfolgend den kritischen Fragen der Teilnehmer*innen der Tagung. Einleitend berichtete Bölükmeşe, dass die Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen der Fraport AG in Anbetracht der Umstände „gut“ mit der Krise umgehen konnte und das Werkzeug der Nichtverlängerung von befristet Angestellten nicht prominent genutzt wurde. Insgesamt mussten mehrere Tausend Arbeitsplätze konzernweit abgebaut werden, um die Legitimation des Konzerns am Kapitalmarkt zu sichern. Hierfür wurde ein Freiwilligen-Programm mit Abfindungssystem eingerichtet, das eine überraschend große Resonanz bei den Beschäftigten fand. Von gewerkschaftlicher Seite wurde dieser Prozess mit einem sog. „Notlagen-Tarifvertrag“ flankiert und am Frankfurter Flughafen eine Betriebsvereinbarung zur Lohnsicherung gefordert. Diese sollte die Beschäftigten vor einer Kündigung und Lohnausfällen schützen. Diese Forderungen konnten in der sozialpartnerschaftlichen Abstimmung mit der Arbeitgeberseite realisiert werden.

Anknüpfend an diese Darstellung konzentrierte sich die nachfolgende Diskussion auf die Themenbereiche der klassischen Interessenvertretung in der Krise, der Digitalisierung und in Bezug auf den Klimaschutz. Im Rahmen der Diskussion wurden zudem auch die Unterschiede zwischen dem Flughafen Frankfurt und dem Flughafen Berlin Brandenburg (BER) thematisiert. In diesem Zusammenhang betonte Bölükmeşe, dass der BER vor allem den Personenverkehr bediene und weniger Luftfrachtgeschäft habe als der Frankfurter Flughafen, welcher durch die Krise nicht im selben Ausmaß betroffen war. Auch wurde thematisiert, inwiefern die Durchsetzung des angesprochenen „Notlagen-Tarifvertrages“ und der Betriebsvereinbarung angesichts der Krise schwieriger war als bei vorherigen Aushandlungsprozesse mit dem Arbeitgeber. In der Diskussion verwies Hakan Bölükmeşe vor allem auf die langjährig etablierte Sozialpartnerschaft als einen zentralen Punkt für das Gelingen beider Regulierungen. In dem Rahmen der Diskussion griff Bölükmeşe auch die Nachfrage hinsichtlich verschiedener Interessengruppen im Unternehmen auf und hob in diesem Zusammenhang die Ausbildung der Betriebsräte und der Gewerkschaftssekretär*innen hervor. So kann nach Bölükmeşe eine adäquate Ausbildung in Verbindung mit einer gelebten Solidarität die Divergenzen zwischen Belegschaftsgruppen in einem Unternehmen ausgleichen. Abgerundet wurde der Austausch schließlich mit Nachfragen zu Aktivitäten des Betriebsrats im Bereich Klimaschutz. Dabei wurde auch kritisch über die Frage der Priorisierung dieses Themas in der Betriebsratsarbeit diskutiert.

Passend zu dieser Diskussion begann der zweite Tagungstag mit einem Vortrag von *Alexander Bendel* in Zusammenarbeit mit *Thomas Haipeter* (beide Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen) zum Themenbereich der „Auswirkungen von Energiewende und Digitalisierung auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in energieintensiven Branchen und der Energiewirtschaft“ (Glas, Chemie und Energie). Bendels Vortrag speiste sich aus dem Forschungsprojekt „Doppelte Transformation – Auswirkungen des ökologischen und digitalen Wandels auf Produktionsbetriebe energieintensiver Industrie-

branchen“ (gefördert von der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE). Im Zentrum des Beitrages standen die Fragen zu Strategien zur Bewältigung des Anpassungsdrucks durch die Digitalisierung und Klimaziele für Betriebe energieintensiver sowie produzierender Branchen. Ferner untersuchten sie die Deutungen und Strategien von Betriebsräten in Unternehmen dieser Branchen. Zur Beantwortung dieser Fragen bedienten sich Bendel und Haipeter eines explorativen qualitativen Fallstudien-Forschungsdesigns.

Ihre Analyse zeigt, dass die Dekarbonisierung ebenso wie die Digitalisierung im Grundsatz als ein Prozess erlebt wird, der bereits vor Jahren begonnen hat. Proaktive, aber auch verteidigende Orientierungen sind auf Seiten der Betriebsräte vorhanden. So sind Maßnahmen der Digitalisierung in den untersuchten Branchen bereits seit mehreren Jahren fester Bestandteil der Unternehmensrealität; Betriebsräte versuchen bspw. den Stellenabbau durch den Einsatz neuer Technik zu verhindern. Ebenso wie die Dekarbonisierung ist die Digitalisierung eine Strategie zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit, so dass – bei allen Differenzen – auch gemeinsame Interessen vorhanden sind.

Der direkte Vergleich beider Herausforderungen hob ebenso Unterschiede hervor. So äußerten die Expert*innen einen stärkeren Handlungsdruck durch anspruchsvollere Regulationen im Bereich der Dekarbonisierung. Angrenzend sprach sich Bendel für die Nutzung von Synergien der Digitalisierung und Dekarbonisierung aus und sah hier ein erhebliches Potenzial bei Betriebsrät*innen, beide Transformationen in strategischer Hinsicht zusammen zu denken. Dabei wurde von Bendel vor allem die technikzentrierten und managementgetriebenen Implementierungsprozesse kritisiert und die stärkere Einbindung der Belegschaft gefordert. Bendel verwies in diesem Zusammenhang auf die Instrumente zur Partizipation der Belegschaft in der Konzeptionsphase. Weiterführend argumentieren Bendel und Haipeter in ihrer Analyse für eine erneute Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, um die Mitbestimmung auch bei klimabezogenen Themen zu stärken. So müssten Betriebsräten eine stärkere Mitbestimmung bei Investitionsentscheidungen, die die Nachhaltigkeit der Unternehmen betreffen, eingeräumt werden, weil eben diese Entscheidungen enorme Auswirkungen auf die Belegschaft und Unternehmen haben können.

Die anschließende Diskussion war zunächst vom thematischen Bereich der Mitbestimmung geprägt. So wurde in der Diskussion hervorgehoben, dass das jeweilige Angebot und Engagement der IG BCE hinsichtlich der Mitgestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrats auf den Zugang zum entsprechenden Unternehmen ankomme, ergo von der jeweiligen Unternehmenskultur geprägt sei. In der Diskussion wurde auch betont, dass ein problematischer Punkt sei, dass die Betriebsräte oftmals den Grad der Digitalisierung im eigenen Unternehmen nicht kompetent einschätzen könnten und deshalb einen falschen Handlungsbedarf sehen würden. In diesem Zusammenhang wurde auch darauf hingewiesen, dass zum Teil die Meinung vorherrsche, dass die Digitalisierung kaum Einzug in die Betriebe gefunden habe. Dies sei aber oftmals nicht der Fall. Der zweite wichtige Diskussionspunkt bezog sich nochmals auf die von Bendel geforderte aktivere Rolle von Betriebsräten zur Gestaltung der Dekarbonisierung. Hier wurde insbesondere auf die fehlende rechtliche Grundlage für diesen Kontext hingewiesen, dabei wurde auch andiskutiert, inwiefern die Problemlage durch ein stärkeres Zusammenspiel im Gesamtnetzwerk der Interessenvertretung (betriebliche Mitbestimmung, Unternehmensmitbestimmung) angegangen werden könnte.

Anschließend an diese Diskussion folgte ein praxisorientierter Vortrag von *Werner Voß* (IG BCE, Hannover) mit dem Titel „Von Herausforderung zu Herausforderung: Innovative Antworten der traditionellen Glasindustrie“. Dabei verfolgte der Beitrag das Ziel, anhand des

Branchenausblicks 2030+ (Stiftung Arbeit und Umwelt) exemplarisch die aktuelle wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Lage, die Betroffenheit der Unternehmen durch die Covid-19-Pandemie sowie Chancen und Risiken der Transformation hin zu einem klimaneutraleren Produktionssystem der deutschen Glasindustrie herauszuarbeiten. Interessant ist die deutsche Glasindustrie vor dem Hintergrund, dass diese nahezu ein Viertel der Glasindustrie der Europäischen Union ausmacht und der Werkstoff ein hohes Innovationspotenzial aufweist und bspw. Photovoltaik, Windturbinen oder pharmazeutische Behälter für Impfstoffe Produkte der Glasindustrie enthalten. Doch die in der Bundesrepublik Deutschland gestiegenen Energiepreise fordern den Industriezweig erheblich heraus. Trotzdem stieg im Zeitraum von 2015 bis 2019 die Erwerbstätigkeit laut Bundesagentur für Arbeit um 5 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist in der Glasindustrie dabei von 14 Prozent im Jahr 2015 auf 14,2 Prozent in 2019 leicht angestiegen. Ebenso ist der Altersaufbau in der Glasindustrie durchaus bedenklich. So könnte der Fachkräftengpass in der Kombination mit einer geringen Innovationsfähigkeit einer alternden Belegschaft notwendige technologische Entwicklungen ausbremsen. Hinsichtlich der Reaktion und Betroffenheit durch die Covid-19-Pandemie hielt Voß fest, dass der Industriezweig mehrheitlich gut durch die Krise gekommen sei. Dies gilt aus einem wirtschaftlichen als auch gesundheitlichen Blickwinkel, was er an der Umsatzsteigerung vieler Unternehmen in der Pandemie verdeutlichte. So kam Kurzarbeit bedingt durch eine Nachfrageminderung lediglich vereinzelt vor.

In Anbetracht des Ziels und der politischen Vorgabe der Verwirklichung eines klimaneutraleren Produktionssystems wies Voß zunächst auf den enormen Energieverbrauch des Sektors hin, welcher für den Schmelzprozess nötig sei und aktuell mehrheitlich mit Erdgas durchgeführt werde. Insgesamt zeigt sich im Lichte der Wettbewerbsfähigkeit eine proaktive Haltung, um bspw. bis 2030 klimaneutral zu werden, so z.B. der in Mainz ansässige Spezialglashersteller SCHOTT AG. In Anbetracht dessen ist die im Glassektor am meisten diskutierte Alternative für das Schmelzverfahren die Elektrifizierung von Großwannen mittels erneuerbarer Energien oder durch den Einsatz von (grünem) Wasserstoff. Dabei hält Voß fest, dass die Bundesrepublik Deutschland auf die Produkte der Glasindustrie für die Erreichung weiterer Klimaziele angewiesen sei. So sind wärmeisolierende Fenster, Spezialglas für die Halbleiterindustrie sowie Verstärkungsglasfasern in Windrädern ein essenzieller Bestandteil der Energiewende. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse resümierte der Vortragende, dass ein wirksamer Schutz vor den Kosten der nationalen CO₂-Bepreisung überlebenswichtig sei, um gleiche Wettbewerbsbedingungen zu erreichen und somit dem Ziel der klimaneutralen Produktionsstruktur näher zu kommen. Deshalb fordert die IG BCE eine ressortübergreifende politische Steuerung, um die Klimaziele des Pariser Vertrages zu erreichen und die genannte Schlüsselindustrie über das Jahr 2050 in der Bundesrepublik Deutschland zu halten. Dabei ist die Notwendigkeit zum Handeln jetzt gegeben, denn die Investitionszyklen der Glasindustrie werden bis zu 20 Jahre in Anspruch nehmen.

In der folgenden Diskussion wurde hervorgehoben, dass in der öffentlichen Diskussion der Wandlungsbedarf energieintensiver Industrien fehle und der moralische Appell an das einzelne Subjekt überwiege. Diesbezüglich sah Werner Voß die Elektrifizierung und den Ausbau einer klimaneutralen Energiegewinnung als zentralen Punkt an, welcher sich direkt auf die CO₂-Emissionen der Industrie auswirken würde. Dies muss zügig angegangen werden, denn der Energiebedarf der Glasindustrie werde sich zügig verdoppeln und die Nutzung von Wasserstoff allein werde dafür nicht ausreichen.

Beiträge zum Open Call for Papers

Netzwerke der Solidarität – Impulse für die industriellen Beziehungen aus dem Kulturbereich

Eine Fokusänderung leitete *Alexandra Manske* (Universität Hamburg) durch ihren Vortrag über interessenpolitische Dynamiken im Kulturbereich am Beispiel des öffentlich-rechtlichen Theaterbetriebs in der Bundesrepublik Deutschland ein. Dabei fragte die Vortragende, welche Beziehungen zwischen etablierten und neuen Akteur*innen der Interessenvertretung in diesem Feld vorherrschend sind. Eingangs präsentierte Manske die von ihr beobachtete Paradoxie bezüglich einer allgemein nachlassenden, interessenpolitischen Bindekraft und einer sich verstärkenden Interessenvertretung im Kulturbereich. Dabei fällt der Umstand, dass kollektive Solidaritätsformen wie bspw. das Ensemblesnetzwerk oder die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehörigen (GDBA) jenseits etablierter Strukturen zunehmen, besonders stark auf. Vor diesem Hintergrund betrachtete Alexandra Manske die Akteure im Rückgriff auf das politische Feld (Bourdieu, 2013), des Machtressourcenansatz (Schmalz & Dörre, 2014) sowie einen Netzwerkansatz (Windeler & Wirth, 2004).

In Anbetracht der Analyse über einen Zeitraum von sechs Jahren hinweg zeigte Manske, dass besonders das betrachtete Ensemblesnetzwerk als eine neue Interessenvertretung für Theaterschaffende gewertet werden kann. Es nutzt Aktionsformen aus dem Portfolio der sozialen Bewegungen für die Durchsetzung der Interessen seiner Mitglieder. Bezüglich der im Zeitraum der Betrachtung gewonnenen Kapitalsorten und Ressourcen des Ensemblesnetzwerkes wertete Alexandra Manske die Herausbildung der Organisationsform als Erfolg, der die soziale Ordnung der arbeitspolitischen Arena des öffentlichen Theaterbetriebs umgestürzt habe. So wurden die Anliegen für die hier eigentlich zuständigen Akteure ver.di und der GDBA medial und aktionistisch gestärkt. Jedoch müssen sich die gewerkschaftlichen Akteure nun das Feld mit einem neuen Akteur der Interessenvertretung teilen.

In der sich anschließenden Diskussion, die sich zum Teil auch um die Rolle des Theaters im Kapitalismus drehte, ging es auch um die Frage, inwiefern hier nicht auch eine Parallele zur gewerkschaftlichen Entwicklung in anderen Bereichen zu erkennen sei, ergo eine neue Welle der Arbeiter*innenbewegung, welche von unten mobilisiert werde, entstehe. Dabei wurde aber auch betont, dass die Feststellung eines Umsturzes zum jetzigen Zeitpunkt für das gesamte Feld „überzogen“ sei. Vielmehr ließe sich angemessener von einer Störung der Verhältnisse sprechen.

Die Erosion klassischer Institutionen der Arbeitsbeziehungen in und durch Krisensituationen? Lösungswege, Deskriptionen und der grenzüberschreitende Vergleich.

Martin Behrens und *Thorsten Schulten* (beide Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf) präsentierten Forschungsergebnisse zum Themenfeld der „Arbeitnehmerkammern als Antwort auf den Wandel der Arbeit und die Erosion klassischer Institutionen der Arbeitsbeziehungen?“. Vor dem Hintergrund des Vortragstitels zeigen Behrens und Schulten einführend Aspekte der Erosion der klassischen Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland (IAB Betriebspanel 2020, Destatis

Verdienststrukturerhebung 2018, OECD Trade Union Dataset 2019). Nach einer kurzen Einführung zu der Geschichte der Arbeitnehmerkammern und der Debatte in der Bundesrepublik Deutschland in den 1960er und 1970er Jahren, in denen es durchaus eine negative Haltung von sozialdemokratischer und gewerkschaftlicher Seite gab, wurde dargestellt, dass es bis in die 2010er Jahre dauerte, bis es neue Bestrebungen für eine Einrichtung gab. Sie scheiterten wiederum am Widerstand des DGB. Dennoch es gibt weiterhin Bestrebungen im Wahlprogramm der NRW SPD aus dem Jahr 2017 und dem Koalitionsvertrag von Linke, SPD und Grünen in Thüringen.

Unter Rückgriff auf die geführten Interviews mit Expert*innen zu dem Vergleich zu bestehenden Arbeitnehmerkammern in sowie außerhalb der Bundesrepublik Deutschland arbeiteten Behrens und Schulten die bestehenden Aufgabenfelder der Kammern heraus. Diese konzentrieren sich auf die Felder der Beratung von Arbeitnehmer*innen und von Betriebsräten, die politische Interessenvertretung der arbeitenden Bevölkerung in der Form eines Anhörungsrechts sowie der Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten. In Anbetracht dessen argumentierten die Vortragenden, dass die Einrichtung einer allgemeinen deutschen Arbeitnehmerkammer in der Kombination mit einer klaren Arbeitsteilung mit Gewerkschaften die zu Anfang konstatierte Erosion der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten könnten. Konkret könnten durch Kammerbeiträge der Arbeitnehmer*innen zusätzliche finanzielle Ressourcen generiert werden, die bspw. in Beratungsleistungen für Arbeitnehmer*innen fließen könnten. Damit würde auch eine Stärkung der Präsenz einer arbeitnehmernahen Interessenvertretung in der Fläche einhergehen. Es könnten Regionen mit schwachen gewerkschaftlichen Strukturen eine Unterstützung erhalten und mit den bereits bestehenden Kammern der Unternehmensebene würde eine „Waffengleichheit“ hergestellt. Hiermit wäre die Option gegeben, für Gewerkschaften eher schwer erreichbare Beschäftigungsgruppen mittels eines niederschweligen Angebotes wie einer Beratung zu erreichen und Betriebsräte und Gewerkschaften könnten in bestimmten Bereichen entlastet werden. In Anbetracht dieser präsentierten positiven Effekte wiesen Behrens und Schulten darauf hin, dass diese lediglich bei einer passenden Ausgestaltung eines bundesweiten Arbeiterkammersystems eintreten werden. Hierbei sahen sie beispielsweise die Herausforderung des Zugangs zu Pflegekammern, die lediglich examinierte Personen zulassen. Ebenso würde eine zu starke Konkurrenz zu den Gewerkschaften zu negativen Effekten führen. Daneben würde ebenso eine zu starke politische bzw. staatliche Steuerung eines potenziellen Kammersystems evtl. zu einer geringeren Akzeptanz der Kammern führen (Zwangsmitgliedschaft und Bürokratieverdacht).

In der Diskussion zum Vortrag wurde unter anderem angemerkt, dass die angesprochenen Serviceleistungen einer der zentralen Gründe für den Beitritt in eine Gewerkschaft seien. Aufgrund dessen wurde kritisch angemerkt, dass bei der Einführung eines Kammersystems dieser Punkt als prominente Herausforderung angesehen werden müsse, dessen Lösung keine zu starke Konkurrenz zu den bestehenden Gewerkschaften entsteht lassen darf. Dabei wurde betont, ebenso wie die Vortragenden argumentierten, dass eine Kooperation zwischen Kammern und Gewerkschaften gegeben sein müsse. In diesem Zusammenhang wurde in der Diskussion auch noch einmal die bestehende Arbeitsteilung unterschiedlicher Akteure hervorgehoben. Dabei wurde auch betont, dass ein Kammersystem die angesprochene Erosion klassischer Institutionen der Arbeitsbeziehungen stabilisieren könnte. Des Weiteren wurde unterstrichen, dass hierzu vor allem die Gewerkschaften gefragt seien, die historisch gesehen eben diesen Transformationsprozess oftmals sehr kritisch gegenübergestanden haben. Auch

eine weitere Herausforderung bezüglich der Zusammensetzung potenzieller Kammern wurde thematisiert: So wurde darauf hingewiesen, dass es von entscheidender Bedeutung sei, welche Akteure die Arbeitskammer politisch steuern.

Der Beitrag „Betriebsräte ohne Gewerkschaften? Zur Praxis und Problematik gewerkschaftsferner betrieblicher Mitbestimmung“ von *Ingrid Artus* und *Silke Röbenack* (beide Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen-Nürnberg) rückte die – häufig unterstellte – symbiotische Beziehung zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat in ein neues Licht. Ausgangspunkt ihrer Analyse war die empirische Beobachtung, dass die gewerkschaftsferne Betriebsratsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland quantitativ zugenommen hat. Zudem zeigt ihre eigene qualitative Forschung, dass die Bindung an gewerkschaftliche Ideen und Handlungsmuster abnimmt (Artus et al., 2019). Der Beitrag adressierte in einem qualitativen Design die Frage, was passiert, wenn die im dualen System industrieller Beziehungen vorgesehene Kooperation von Betriebsräten und Gewerkschaften nicht gewährleistet ist.

Aufbauend auf der durchgeführten Analyse wurden stabile Muster der Gewerkschaftsfremdheit eruiert. Dabei stachen die Muster einer losen Kopplung, also ein eher indirekter Kontakt zu Gewerkschaften, sowie einer Abwehr einer gewerkschaftlichen Organisation hervor. Vor diesem Hintergrund resümierten Artus und Röbenack, dass die vorgefundene Gewerkschaftsferne durchaus unterschiedliche Ausprägungen habe und weiterführend nicht zwangsläufig eine gänzlich fehlende oder mangelhafte Betriebsratsarbeit bedeute. Doch wurde in den betrachteten Fällen eine defiziente Betriebsratsarbeit konstatiert, die viel stärker auf einem Konsens mit der Unternehmensführung basiere und Konflikte sowie den Einsatz von Machtressourcen zur Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten vermeide. Darüber hinaus zeigte sich, dass diese Muster keineswegs eine fehlende Tarifbindung bedeuten. Vielmehr wurde die fehlende Tarifbindung wenig politisiert, insbesondere z. B., wenn eigene Entgeltsysteme in Betrieben existent sind. Doch eben dieser Umstand kann ein Ansatz für eine gewerkschaftliche Re-Vitalisierung in den Betrieben sein.

In der im Anschluss erfolgten Diskussion zum Vortrag wurde angemerkt an, dass die Zunahme von gewerkschaftlich nicht-organisierten Betriebsräten vor dem Hintergrund der aktuellen Veränderungsprozesse in der Bundesrepublik Deutschland weniger brisant sei. So sei eine lose Kopplung in einigen Fällen nicht problematisch, sondern kann eine bewusste und wohl überlegte Strategie eines Betriebsrats sein, um das Verhältnis zur Unternehmensführung nicht durchgehend zu stören und die Machtressourcen der Gewerkschaft nur bei Bedarf abzurufen. Auch wurde kritisch hinterfragt, inwiefern die quantitative Beobachtung hinsichtlich der Abnahme gewerkschaftlich organisierter Betriebsräte eine Datenverzerrung sein könnte, welche sich aus dem Zeitpunkt der Befragung ergäbe. So bestehe die Möglichkeit, dass die Betriebsräte erst nach der Betriebsratswahl von den Gewerkschaften angesprochen würden. Demgegenüber wurde in der Diskussion auch vermutet, dass die jeweiligen Gewerkschaften nicht auf die betrachteten Betriebsräte aufmerksam würden, da es in den präsentierten Fällen kaum Konflikte gab und die Gewerkschaft mit ihrer Expertise bis dato noch nicht als Ressource benötigt wurde.

Der Abschluss der GIRA Jahrestagung wurde durch den Vortrag mit dem Titel „Dezentralisierung von Tarifsyste men im europäischen Vergleich – Länderspezifische Reaktionen der Akteure der Industriellen Beziehungen auf arbeitspolitische Reformen seit der Eurokrise“ von *Jule Westerheide* und *Frank Kleemann* (beide Universität Duisburg-Essen) unter Mitarbeit von *Ingo Matuschek* (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit) gestaltet. Im Rückgriff auf die in der Wirtschaftskrise 2007/08 forcierte austeritätsorientierte *Economic Governance*

der EU (Troika) konstatierten Jule Westerheide und Frank Kleemann eine Dezentralisierung von Tarifsystemen in südeuropäischen „Schuldnerstaaten“, die letztlich zu der Senkung von Arbeitskosten sowie zu einer Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes führen sollte. Im Rückgriff auf eine akteurszentrierte Analyse in einem Mixed-Methods-Design der länderspezifischen Reaktionen der jeweiligen Tarifparteien nahmen die Vortragenden einen Vergleich eben dieser Thematik zwischen Spanien und Griechenland vor. Ziel des Vergleiches war es, die Länderspezifika in den Normen der industriellen Beziehungen und virulenten interessenpolitischen Strategien der Tarifparteien zu diskutieren. In Anbetracht dessen zeigte ihre Analyse unter anderem, dass sich in Spanien besonders die Persistenz industrieller Beziehungen selbst bei temporärer regulatorischer Suspendierung der eingeübten Verhandlungs- und Beziehungskonstellationen verdeutlichte. So zeigten sich zwar Zugeständnisse bei den Löhnen von Beschäftigten und ein Anstieg prekärer Arbeit, doch wurde ein Tarifvertragssystem mit mittlerem Zentralisierungsgrad beibehalten. Zentral war dabei die machtpolitische Einflussssicherung der Dachverbände der Gewerkschaften und spezifische Regulationsinteressen der Arbeitgeberverbände. Bezüglich der Situation in Griechenland zeigte sich, dass die Reformen die Besonderheiten des griechischen Produktionsmodells nicht berücksichtigt hätten. Dieser Umstand resultierte in dem Ergebnis, dass ein hoher Grad an Informalität vorliegt, was mit den Ergebnissen von Kornelakis & Voskeritsian (2014) übereinstimmt. Somit spanne sich ein Defizit institutioneller und normativer Komplementarität auf, was zu einer Schwächung sektoraler Gewerkschaftsverbände führe. Hiervon würden vor allem einzelne Unternehmen profitieren. Vor diesem Hintergrund waren sogar staatliche Eingriffe zur Reetablierung des Branchentarifvertragsmodell zum Scheitern verurteilt.

In der Diskussion wurde vor allem die Relevanz eines grenzüberschreitenden Blickes hervorgehoben, wobei Pfadabhängigkeiten und die vorherige Entwicklung der jeweiligen Staaten genauer betrachtet und Arbeitgeberverbände stärker in den Blick genommen werden müssten. Auch wurde diskutiert, inwiefern eine stärkere Einbindung des Machtressourcenansatz nach Schmalz und Dörre (2014) zur weiteren theoretischen Fundierung genutzt werden könnte.

Fazit: Die GIRA Jahrestagung — Industrielle Beziehungen in der Krise

Insgesamt hat die Jahrestagung der GIRA 2021 eine breit aufgefächerte Diskussion um den thematischen Gegenstand der Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die industriellen Beziehungen aufgespannt. Doch war die Covid-19-Pandemie allein weitaus nicht die einzige Krise. Vielmehr überlagerte und vermengte sich die pandemische Situation mit als krisenhaft zu fassenden Transformationsprozessen, die ihren Beginn bereits Jahre zuvor hatten. Hierbei stachen besonders die Herausforderungen der Digitalisierung und der Energiewende hervor. Es wurde nochmals deutlich, dass die gesellschaftliche Produktion von Reichtum systematisch mit der gesellschaftlichen Produktion von Risiken einhergeht (Beck, 1986). So zeigten die Vorträge altbekannte Verteilungsprobleme und -konflikte, die nun zum Teil durch neue Probleme und daraus entstehende Konflikte ergänzt oder gar überlagert werden. Im Kern sind die hier besprochenen Krisen mit der gesellschaftlichen industriellen Lebensweise der Spätmoderne verknüpft und erst durch diese hervorgerufen (Reckwitz &

Rosa, 2021). Hier bot die GIRA 2021 ein breites Programm, welches zentrale Problematiken deskriptiv beleuchtete, einer dezidierten Analyse unterzog und im Plenum zwischen Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen Lösungswege zur Diskussion stellte. Ebenso wurden prominent hervorstechende Desiderate und Bereiche mit Handlungsbedarf identifiziert.

Literatur

- Artus, I., Röbenack, S., & Kraetsch, C. (2019). Betriebsräte ohne Gewerkschaften? Zur Praxis und Problematik gewerkschaftsferner betrieblicher Mitbestimmung. HBS Study, No. 428, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://d-nb.info/1197653694/34>
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (2013). *Politik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Djelic, M.-L., & Quack, S. (Hrsg.). (2003). Globalization and institutions: Redefining the rules of the economic game. Cheltenham: Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781781950012>
- Harvey, D. (2018). *The limits to capital*. London: Verso.
- Haipeter, T., Hertwig, M., & Rosenbohm, S. (2018). Arbeitnehmerinteressen in multinationalen Konzernen: Europäische Betriebsräte und das Problem der Interessenartikulation. In S. Quack, I. Schulz-Schaeffer, K. Shire, & A. Weiß (Hrsg.), *Transnationalisierung der Arbeit* (S. 185–210). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20939-1_7
- Herod, A. (1997). From a Geography of Labor to a Labor Geography: Labor's Spatial Fix and the Geography of Capitalism. *Antipode*, 29(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00033>
- Jessop, B. (2013). Revisiting the regulation approach: Critical reflections on the contradictions, dilemmas, fixes and crisis dynamics of growth regimes. *Capital & Class*, 37(1), 5–24. <https://doi.org/10.1177/0309816812472968>
- Kornelakis, A., & Voskeritsian, H. (2014). The Transformation of Employment Regulation in Greece: Towards a Dysfunctional Liberal Market Economy? *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 69(2), 344–365. <http://www.jstor.org/stable/43187952>
- Matuschek, I., & Kleemann, F. (2018). „Was man nicht kennt, kann man nicht regeln“ Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung. *WSI-Mitteilungen*, 71(3), 227–234. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-3-227>
- Reckwitz, A. & Rosa, H. (2021). *Spätmoderne in der Krise*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 21(3), 217–237. <http://www.jstor.org/stable/24330817>
- Windeler, A., & Wirth, C. (2004). Arbeitsregulation in Projektnetzwerken. Eine strukturationstheoretische Analyse. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 11(4), 295–319. <http://www.jstor.org/stable/23277348>