

Jg. 24
Heft 1
2017

INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN

Zeitschrift für Arbeit,
Organisation
und Management

The German Journal
of Industrial Relations

herausgegeben von

Ingrid Artus
Martin Behrens
Wenzel Matiaske
Werner Nienhüser
Britta Rehder
Carsten Wirth



Verlag Barbara Budrich

ISSN 0943-2779

Inhalt

<i>Barbara Budrich</i> Verlagswechsel	3
<i>Wenzel Matiaske, Jessica Pflüger und Rainer Trinczek</i> Forschungsmethoden im Feld der industriellen Beziehungen	5
<i>Tobias Gebel, Sophie Rosenbohm, Andrea Hense</i> Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten. Neue Perspektiven in der Industrial Relations-Forschung	7
<i>Hagen Lesch</i> Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methode, Indikatoren und empirische Befunde	31
<i>Markus Tünte</i> Der Funktionswandel von externen Arbeitsmärkten und die Heterogenität von Prekarisierungsrisiken	54
<i>Sabine Blaschke, Martin Menrad</i> Einführung und Umsetzung gewerkschaftlicher Frauenquoten: Befunde zu zwei österreichischen Gewerkschaften	75
<i>Nicole Torka, Ivy Goedegebure</i> Perceived distributive justice and Leader-Member Exchange: An exploration among Dutch and Polish (agency) workers	100
<i>Call for Papers</i>	125
<i>GIRA Best Paper Award 2015/16</i>	127

Verlagswechsel

Verlagsarbeit nimmt man eigentlich nur wahr, wenn sie nicht bzw. nicht ordentlich gemacht wird. Deshalb ist das Leben eines Verlegers (oder einer Verlegerin) ein Leben im Hintergrund. Selten melden wir uns im Vordergrund zu Wort.

Die Arbeit, die Rainer Hampp für die Industriellen Beziehungen in den letzten über zwanzig Jahren geleistet hat, geht weit über diese Hintergrundtreiben hinaus. Damit hat er persönlich mit seinem Engagement und der verlegerischen Weitsicht eine Zeitschrift mitgestaltet und auf lange Zeit unterstützt, die im deutschen Markt einzigartig ist.

Wenn nun eine Zeitschrift aus so einem Verlag wie dem von Rainer Hampp zu einem anderen Haus wechselt, dann ist dieser Vorgang mit „Verlagswechsel“ nicht treffend beschrieben. Die Neuorientierung ist für die Redaktion und all jene, die seit langen Jahren intensiv mit den Industriellen Beziehungen zusammenarbeiten, ein Kulturwandel. Denn jeder Verlag – mag er von außen noch so sehr einer „Black Box“ gleichen – hat seine eigene Kultur, seine eigenen Bezüge und sein ganz eigenes Team.

Im Verlag Barbara Budrich, den ich im Jahre 2004 gegründet habe, betreuen wir bereits viele Zeitschriften aus den und für die Sozial- und Erziehungswissenschaften. Nicht wenige dieser Zeitschriften haben wir vom Verlag meines Vaters – Leske + Budrich (2003 verkauft) – mit oder ohne Umweg über andere Häuser übernommen. Das heißt: Wir haben Erfahrung und lernen laufend dazu. Denn auch jede Zeitschrift – mag sie von außen noch so sehr aussehen wie andere Zeitschriften – hat ihre eigene Kultur, ihre eigenen Bezüge und ihr ganz eigenes Team.

Der Verlagswechsel bringt Veränderungen: Ein neues „Gesicht“, ein verändertes Layout, andere Abläufe in Redaktionsarbeit und Produktion. Durch unsere Kooperation mit CrossRef werden die Literaturlisten direkt mit Hyperlinks versehen, die zur zitierten (registrierten) Literatur führen. Und anderes bleibt gleich: Name und ISSNs, die gleiche Auslieferung (Brockhaus Commission), unveränderte Preise.

Sollte Ihnen etwas auffallen, was wir verbessern können oder verändern sollten, sind wir für Hinweise immer dankbar!

Wir hoffen, dass die Industriellen Beziehungen mitsamt ihrem Team – sowohl auf Seiten der Schreibenden und der Redaktion wie auch auf Seiten der Leserinnen und Leser – im Verlag Barbara Budrich eine neue Heimat findet. Es wird eine andere Heimat sein als die,

die der Hampp Verlag geboten hat. Da Rainer Hampp seinen „Schützling“ begleitet und uns dankenswerterweise unterstützt, hoffen wir, dass „anders“ auch „gut“ wird und freuen uns auf den gemeinsamen Weg!

Auf eine gute Zusammenarbeit,

Barbara Budrich

Forschungsmethoden im Feld der industriellen Beziehungen

Die Forschung im Feld der industriellen Beziehungen kann auf eine lange empirische Tradition und breite Erfahrungen mit unterschiedlichsten qualitativen und quantitativen sozialwissenschaftlichen Erhebungs- und Auswertungsverfahren zurückblicken. Da in der Regel das Interesse am Forschungsgegenstand im Zentrum steht, werden methodische und methodologische Fragen häufig eher beiläufig thematisiert. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund aktueller struktureller Veränderungen von Erwerbsarbeit (z.B. von Arbeitserfahrungen, organisationalen Prozessen oder Beschäftigungsverhältnissen) und deren (De-)Regulierung (durch unterschiedliche nationale und globale gesellschaftliche Akteure und Institutionen) stellen sich Fragen nach angemessenen und produktiven methodischen Vorgehensweisen in neuer Art und Weise. Wie kann Forschung aussehen, um solche – und andere – Wandlungstendenzen angemessen abzubilden? Welche Methoden können wie zum Erkenntnisfortschritt im Forschungsfeld der industriellen Beziehungen beitragen?

Diese Fragen behandeln die Beiträge in der Reihe „Forschungsmethoden“, welche wir mit diesem Heft eröffnen. Der erste Aufsatz der Serie von Tobias Gebel, Sophie Rosenbohm und Andrea Hense behandelt Möglichkeiten der Sekundäranalyse von im Forschungsfeld häufig verwendeten qualitativen Interviewdaten. Problemlösungen der Archivierung und Nachnutzung von qualitativen Daten werden diskutiert, die neue Möglichkeiten für Längsschnitt- und Trendanalysen, aber auch für breiter angelegte Querschnittstudien eröffnen.

Weitere Beiträge, die forschungspraktische Erfahrungen reflektieren und methodologische Fragen im Feld der industriellen Beziehungen zur Diskussion stellen, folgen in den kommenden, thematisch nicht gebundenen Heften der Zeitschrift. Wir freuen uns über den gelungenen Auftakt der Reihe, möchten den Autorinnen und Autoren des vorliegenden und der folgenden Beiträge für ihre Arbeit danken und zugleich ermuntern, weitere Aufsätze zu methodischen Fragen einzureichen.

Wenzel Matiaske, Jessica Pflüger und Rainer Trinczek

Tobias Gebel, Sophie Rosenbohm*, Andrea Hense**

Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten. Neue Perspektiven in der Industrial Relations-Forschung**

Zusammenfassung

Mit der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten werden aufgrund der Möglichkeit, bestehende Forschungsdaten aus einem neuen inhaltlichen und theoretischen Blickwinkel betrachten zu können, zahlreiche Potenziale – insbesondere für Zeitvergleiche, Trendanalysen und für breit angelegte Querschnittsanalysen zur Untersuchung struktureller Veränderungen der industriellen Beziehungen – verbunden. Hinzu kommen auch zunehmende Forderungen von Seiten der Forschungsförderer, Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung, Sichtbarkeit und erneuten Nutzung erhobener Daten zu ergreifen. Der qualitativen Forschung fehlt es jedoch bislang an geeigneten Routinen und Konzepten, qualitative Daten für eine Nachnutzung langfristig zu sichern und explizit zu machen. Vor diesem Hintergrund zielt der Beitrag darauf ab, die mit der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten verbundenen Potenziale, Voraussetzungen und Herausforderungen aus methodologischer und methodischer Perspektive zu analysieren und sowohl die Anwendungsmöglichkeiten als auch Grenzen für die Industrial Relations-Forschung herauszuarbeiten und zu diskutieren.

Key words: Archivierung, Datendokumentation, Sekundäranalyse, Qualitatives Interview

* Tobias Gebel, M.A., Jg. 1981, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bielefeld, Forschungszentrum Betriebs- und Organisationsdaten, Universitätsstraße 25, 33615 Bielefeld.
E-Mail: tobias.gebel@uni-bielefeld.de

* Dr. Sophie Rosenbohm, Jg. 1982, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, Forsthausweg. 2, 47057 Duisburg.
E-Mail: sophie.rosenbohm@uni-due.de

* Dr. Andrea Hense, Jg. 1974, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität (SOFI), Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen.
E-Mail: andrea.hense@sofi.uni-goettingen.de

** Artikel eingegangen: 15.3.2016
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 7.11.2016.

Secondary analysis of qualitative interview data. New perspectives for industrial relations research

Abstract

The secondary analysis of qualitative interview data offers many opportunities for new empirical and theoretical insights. It offers new potential especially for time comparison, trend analyses and for cross-sectional analyses of structural change of industrial relations. Also funding organizations expect the long-term archiving and sharing of research data. But qualitative research still lacks routines and concepts for long-term archiving and sharing qualitative data. Against this backdrop, the paper focuses on the methodological requirements and challenges for secondary analyses of qualitative interview data and discusses the potentials and limits of sharing interview data in industrial relations research.

Key words: Archiving, Data documentation, Secondary analysis, Qualitative interview

1. Ausgangslage und Begriffsbestimmung

Verbale, visuelle und schriftliche Daten, die eigenständig zu Forschungszwecken erhoben bzw. zusammengetragen werden, sind in der empirisch geprägten Industrial Relations-Forschung die zentrale Quelle, um neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu gewinnen. Seit einiger Zeit steht jedoch einer steigenden wissenschaftlichen Datennachfrage eine sinkende Teilnahmebereitschaft von Betrieben, Unternehmen, Verbänden etc. gegenüber (Pflüger, Pongratz, & Trinczek, 2016). Empirische Untersuchungen sind daher immer häufiger mit Zugangsproblemen und steigenden Aufwendungen verbunden (Aust & Schröder, 2009; Janik & Kohaut, 2012; Liebig & Diewald, 2010). Insbesondere bei kleinen und sensiblen Untersuchungspopulationen mit einer beschränkten Anzahl an Erhebungseinheiten kann eine hohe Erhebungsdichte zu einer zunehmenden Schließung des Forschungsfeldes führen. So existieren in der Industrial Relations-Forschung z.B. nur eine beschränkte Anzahl von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Betrieben mit Betriebsrat oder mitbestimmten Unternehmen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, über eine sekundäranalytische Nutzung von Forschungsdaten nachzudenken, die damit verbundenen Potenziale und Herausforderungen zu diskutieren und Schritte zu einem nachhaltigen Forschungsdatenmanagement zu erörtern.

Mit der Sekundäranalyse wird keine neue Methode beschrieben, sondern eine Forschungsstrategie, bei der „zur Beantwortung einer Fragestellung auf bereits vorliegende Forschungsdaten zurückgegriffen wird“ (Medjedović, 2014, S. 20; Heaton, 2008). Im Unterschied zu Primäranalysen zeichnen sich Sekundäranalysen durch eine Entkopplung der Datenerhebung von der Datenauswertung und -interpretation aus (Klingemann & Mochmann, 1975; Medjedović, 2014). Bei Sekundäranalysen wird auf eine Datenerhebung verzichtet und stattdessen auf bereits vorhandene fremde oder eigene Forschungsdaten zurückgegriffen. In Abgrenzung zur Dokumentenanalyse zeichnet sie sich durch eine Auswertung und Interpretation von sog. „Originaldaten“ bzw. „Primärdaten“ aus und zielt nicht auf eine Synthese publizierter Forschungsergebnisse ab (Medjedović, 2014).

Die Sekundäranalyse ist in den Sozialwissenschaften kein grundlegend neuer Zugang zu empirischem Material. So ist die sekundäranalytische Auswertung quantitativer Umfragedaten (z.B. IAB-Betriebspanel, European Company Survey, SOEP) oder prozessproduzierter Daten (z.B. Betriebs-Historik-Panel, Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien, Amtliche Firmendaten) seit langem fester Bestandteil der Forschungspraxis, und es besteht eine entsprechende Forschungsdateninfrastruktur, die die Nutzung dieser Datenbestände ermöglicht.¹ Obwohl es bereits Mitte des letzten Jahrhunderts Apelle gab, dies nicht auf quantitative Daten zu beschränken (Glaser, 1962; 1963), ist die sekundäranalytische Auswertung qualitativer Forschungsdaten bislang nur wenig verbreitet. In den letzten Jahren wurden jedoch erste Ansätze für die Nachnutzung qualitativer Daten entwickelt (Corti & Thompson, 2012; Hanekop, 2015; Huschka, Knoblauch, Oellers & Solga, 2013; Medjedović & Witzel, 2010; Smioski, 2013). Zudem sind in Deutschland in jüngerer Vergangenheit erste Einrichtungen für die Langzeitsicherung und die Datenbereitstellung von qualitativen Daten entstanden (FDZ-BO, FDZ-DZHW, QualiService).² Insgesamt ist allerdings zu konstatieren, dass das umfangreiche und hochwertige qualitative Datenmaterial, das in vielen Projekten unter großem Aufwand erhoben wird, in der Regel nicht für weitere wissenschaftliche Analysen zur Verfügung steht. Zugleich scheint aber von Seiten der Forschenden ein Interesse an einer langfristigen und nachhaltigen Nutzung von qualitativen Daten zu bestehen, wie Befragungen zeigen (Medjedović, 2014; Smioski, Richter, & Bendl, 2009).

Unterstützung für eine Kultur des Data Sharings kommt auch von Seiten der Forschungsförderer und Wissenschaftsorganisationen, für die die sekundäranalytische Nutzbarmachung von Forschungsdaten Grundlage einer qualitätsgesicherten Forschung ist (Allianz der deutschen Wissenschaftsorganisationen, 2010; Wissenschaftsrat, 2011). Sowohl die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)³ als auch die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) erwarten, dass in Förderanträgen dargelegt wird, welche Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung, Sichtbarkeit und erneuten Nutzung der im Projekt erhobenen Daten ergriffen werden (DFG, 2015; HBS, 2016). Zudem ist die Archivierung und -bereitstellung von quantitativen wie qualitativen Forschungsdaten mittlerweile in einigen Förderlinien des BMBF (BMBF, 2012) sowie in bestimmten Förderbereichen des EU-Rahmenprogramms Horizon, 2020 verpflichtend vorgesehen (European Commission, 2013). Die Frage der Archivierung und Nachnutzung von Forschungsdaten gewinnt damit für die – in der Regel Drittmittel geförderte – Industrial Relations-Forschung zunehmend an Bedeutung.

1 Weitere Informationen hierzu finden sich bei den Forschungsdatenzentren (FDZ), die vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) akkreditiert sind (www.ratswd.de/forschungsdaten/fdz).

2 Die Kultur des Data Sharings ist in Großbritannien ausgeprägter, da der Economic and Social Research Council (ESRC) vorgibt, dass die erhobenen quantitativen wie qualitativen Forschungsdaten nach Projektende einer wissenschaftlichen Nachnutzung zugänglich gemacht werden müssen (ESRC, 2013). Im Jahr 1994 wurde das vom ESRC geförderte Qualitative Data Archival Resource Centre (Qualidata) an der Universität Essex gegründet, nachdem eine Pilotstudie gezeigt hatte, dass rund 90 Prozent des qualitativen Forschungsmaterials, das in vom ESRC geförderten Projekten erhoben wurde, entweder bereits verloren oder stark gefährdet war, in naher Zukunft verloren zu gehen. Seit 2001 gehört Qualidata zum UK Data Archive, das u.a. vom ESRC gefördert wird.

3 Darüber hinaus verlangt die DFG von ihren Antragstellern, dass sie im Sinne guter wissenschaftlicher Praxis die erhobenen Forschungsprimärdaten für mindestens zehn Jahre sicher aufbewahren (DFG, 2013).

Aus dem Anspruch des Data Sharings qualitativer Forschungsdaten ergeben sich zugleich neue methodische Herausforderungen. Eine zentrale Frage ist hierbei, wie sich qualitative Daten, deren zentrales Merkmal es ist, in den jeweiligen räumlichen, zeitlichen und sachlichen Erhebungskontext eingebettet zu sein, auch außerhalb des originären Forschungsvorhabens nutzen lassen. Hinzu kommt, dass Fragen des Datenschutzes, der Anonymisierung, Archivierung und Verfügbarmachung von Daten im qualitativen Kontext zu anderen Lösungen führen als in der quantitativen Forschung. Der vorliegende Artikel will zu dieser Diskussion einen Beitrag leisten, indem er die Potenziale der Sekundäranalyse von qualitativen Interviewdaten herausarbeitet, die dafür notwendigen Voraussetzungen – v.a. bezüglich der Dokumentation und Kontextualisierung qualitativer Interviewdaten sowie der datenschutzrechtlichen Bestimmungen – und damit verbundenen Herausforderungen erörtert. Aufgrund ihrer Verbreitung in der Industrial Relations-Forschung beschränkt sich der vorliegende Beitrag auf textbasierte Daten, die durch qualitative Interviews gewonnen werden.⁴

Im Folgenden werden zunächst Potenziale und mögliche Anwendungsbereiche der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten diskutiert (Abschnitt 2) sowie die sich aus dem Datenschutz und der kontextuellen Einbettung ergebenden Herausforderungen skizziert (Abschnitt 3). Daran anknüpfend wird ein Dokumentationsrahmen vorgestellt, der eine angemessene Kontextualisierung qualitativer Interviewdaten für eine langfristige Datenarchivierung und nachhaltige Datenbereitstellung ermöglicht (Abschnitt 4). Abschließend werden die Ergebnisse resümiert und die Entwicklungsperspektiven der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten in der Industrial Relations-Forschung zusammengefasst (Abschnitt 5).

2. Potenziale und Anwendungsbeispiele der Sekundäranalyse für die Industrial Relations-Forschung

Mit der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten werden eine Reihe von Vorteilen verbunden (Beckmann, Ehnis, Kühn, & Mohr, 2012; Corti, Van den Eynden, Bishop, & Woolard, 2014; Corti & Thompson, 2012; Huschka et al., 2013; Medjedović, 2014; Medjedović & Witzel, 2010; Smioski, 2013). Sie betreffen zum einen eine bessere Ausschöpfung des Analysepotenzials existenter Daten durch neue Fragestellungen, Zeit- bzw. Ländervergleiche sowie methodische Analysen. Zum anderen adressieren sie forschungspraktische Aspekte wie die Teilnahmebereitschaft von Befragten oder die Reduktion von zu investierenden Ressourcen. Im Folgenden werden einige Anwendungsfälle qualitativer Sekundäranalysen aufgegriffen und denkbare Forschungsperspektiven für die Industrial Relations-Forschung skizziert.

Die Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten kann zunächst einen Beitrag dazu leisten, die Analysepotenziale umfassender auszuschöpfen als es in der Primärforschung oftmals möglich ist. So können in vielen Projekten aufgrund von begrenzten zeitlichen und materiellen Ressourcen nicht immer alle Aspekte erschöpfend analysiert werden. Insbesondere qualitative Daten, die durch offene Erhebungsverfahren gewonnen werden, bieten aufgrund ihrer geringen Strukturiertheit und hohen Informationsdichte Anknüpfungspunkte für

4 Mit anderen qualitativen Datenarten (Audio- und Videodaten) sind spezifische Anforderungen hinsichtlich der Aufbereitung, Kontextualisierung und Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen verbunden.

weitergehende und neue Forschungsfragen (Corti et al., 2014). Lang und Rego (2016) zeigen dies an einer Untersuchung zu Personalmanager-Rollen und deren Bedeutung für die industriellen Beziehungen, die auf einer Sekundäranalyse qualitativer Interviews aus drei früheren Untersuchungen basiert. Während der Fokus der früheren Erhebungen auf den Veränderungen im Personalwesen und Karrieren von Personalmanagern (Interviewsample 1: 7 Interviews), den Veränderungen in Aufgabenfeldern und Arbeitsweisen in der Wirtschaftskrise (Interviewsample 2: 21 Interviews) bzw. der Professionalisierung im Personalwesen von KMU (Interviewsample 3: 11 Interviews) lag, wurde das empirische Interviewmaterial von Lang und Rego im Hinblick auf das Rollenverständnis der befragten Personalmanager neu codiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Wiederverwendung bereits erhobener qualitativer Interviewdaten eröffnet darüber hinaus neue Möglichkeiten für eine vergleichende Analyse, da auf das Datenmaterial mehrerer Studien zurückgegriffen werden kann (Hammersley, 1997; Lang und Rego, 2016). Helfen, Hense, & Nicklich (2015) zeigen dies an einer Untersuchung zu den Praktiken der Kategorisierung von Leiharbeitern durch arbeitspolitische Akteure und der damit verbundenen sozialen Konstruktion arbeitsbezogener Ungleichheiten. Hierzu haben sie qualitative Interviewdaten aus zwei Projekten, die die Autoren unabhängig voneinander zu früheren Zeitpunkten erhoben haben, sekundäranalytisch re-analysiert. Sie kombinierten 23 qualitative Interviews mit Leiharbeitern mit Interviews von 35 arbeitspolitischen Akteuren auf betrieblicher (Manager und Betriebsräte von Verleihfirmen und Kundenunternehmen) und überbetrieblicher Ebene (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) und werteten diese neu aus. Dieses Vorgehen kann als „Cross-Secondary-Analysis“ beschrieben werden, da Helfen, Hense und Nicklich die Daten jeweils tauschten und auswerteten, d.h. die Re-Analyse erfolgte auch durch Personen, die nicht an der Erhebung beteiligt waren. Durch die Datenkombination im Rahmen der Sekundäranalyse konnten sowohl die Wahrnehmungen und Erfahrungen der betroffenen Arbeitnehmer als auch die ungleichheitserzeugenden bzw. -reduzierenden Praktiken der kollektiven betrieblichen und überbetrieblichen Akteure zugleich in den Blick genommen werden.

Dass die Wiederverwendung von qualitativem Datenmaterial aus mehreren Studien neue Analysemöglichkeiten eröffnet, zeigen auch Schiek und Apitzsch (2013) mit ihrer Untersuchung zu atypischen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. Auf der Grundlage qualitativer Interviews mit prekär Beschäftigten im gering qualifizierten Bereich aus der Automobilindustrie, dem Einzelhandel und der Dienstleistungsbranche (Schiek, 2010) sowie qualitativer Interviews mit kreativ arbeitenden Projektbeschäftigten in der Medienbranche (Apitzsch, 2010) vergleichen sie die spezifische Wahrnehmung und Deutung der Arbeitssituationen und Bedingungen der beiden Beschäftigungsgruppen. Die Autorinnen betonen, dass erst durch die sekundäranalytische Gegenüberstellung des empirischen Materials Gemeinsamkeiten in der Bewertung und Bewältigung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – bspw. der Wahrnehmung des Problems der Beschäftigungsunsicherheit – identifiziert werden konnten, die auf Grundlage der bisherigen singulären Forschung zu prekärer Arbeit bzw. Kreativarbeit nicht zu erwarten waren (Schiek & Apitzsch, 2013).

Darüber hinaus kann die verknüpfte Sekundäranalyse von Daten aus verschiedenen Studien sowohl für zeit- als auch für ländervergleichende Untersuchungen genutzt werden. Datenmaterial, das aus unterschiedlichen Zeitperioden stammt, kann bspw. im Rahmen von

Trendstudien dazu dienen, den Wandel gesellschaftlicher Phänomene im Zeitverlauf zu analysieren. Bluhm (2016) zeigt dies an einer sekundäranalytischen Pilotstudie, in der er den Wandel von Arbeit und Beschäftigtenhandeln und die sich verändernden Möglichkeiten und Grenzen kollektiven Beschäftigtenhandelns am Beispiel der Werftindustrie untersucht. Diese Studie ist Teil des Projektverbundes „Gute Arbeit“ nach dem Boom“, in dem auf einer sekundäranalytischen Basis (1) dem Wandel der Subjektperspektive von Industriearbeitern sowie (2) den Veränderungen von Qualifikationsanforderungen und Arbeitsnormen und deren Folgen auf die Solidarisierung und gewerkschaftliche Organisation von Arbeitern nachgegangen wird. Ausgangspunkt der in den 1970er Jahren beginnenden Längsschnittperspektive ist Primärmaterial aus über 50 arbeitssoziologischen Forschungsprojekten, die seit Ende der 1960er Jahre am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) durchgeführt wurden (Birke, Mayer-Ahuja, Wittemann, & Hanekop, 2013). Bei der Kombination verschiedener Interviewdaten ist dabei grundsätzlich auf die Vergleichbarkeit der Studien zu achten, was die Verfügbarkeit von Informationen über den Entstehungszusammenhang und die Beschaffenheit der jeweiligen Daten notwendig macht (Birke & Mayer-Ahuja, 2016; Kühn, 2006).

Bei einigen Fragestellungen bietet es sich zudem an, Sekundäranalysen im Sinne einer „assorted analysis“ (Heaton, 2008, S. 511) mit Primärerhebungen zu kombinieren, um weitere Vergleichsfälle hinzuzuziehen und die ursprüngliche Studie in zeitlicher, räumlicher, sachlicher oder personeller Hinsicht zu ergänzen. Dies ist insbesondere dann zu empfehlen, wenn die Daten der Sekundäranalyse nur einen Teil der Forschungsfragen beantworten oder im Laufe der Datenanalyse weitere Vergleichsfälle benötigt werden, die der ursprüngliche Datensatz nicht beinhaltet. In beiden Fällen ist ein besserer „Data Fit“ durch eine zusätzliche Primärerhebung herstellbar. Anknüpfend an die oben beschriebenen Beispiele könnte es im Laufe der Datenanalyse z.B. interessant sein, Leiharbeiter aus den Betrieben der zweiten Studie zu untersuchen, hochqualifizierte prekär Beschäftigte mit Projektarbeit im Bildungs- und Wissenschaftsbereich als Vergleichsgruppe heranzuziehen oder bestehendes Interviewmaterial aus einer Branche (bspw. dem Maschinenbau) mit neu erhobenen Daten aus einer anderen Branche (bspw. dem Einzelhandel) zu kontrastieren.

Sofern die Voraussetzungen für eine erneute Kontaktierung der Untersuchungspersonen, Betriebe oder Verbände gegeben sind, können die Sekundärdaten auch für Follow-up-Studien genutzt werden, so dass Veränderungen der industriellen Beziehungen im Zeitverlauf untersucht werden können. Ein Anwendungsbeispiel für ein solches Vorgehen findet sich bei Kotthoff (1994), der anknüpfend an seine frühere Betriebsratsstudie (Kotthoff, 1981) mit einem zeitlichen Abstand von 15 Jahren in denselben Betrieben noch einmal Management, Betriebsrat und Arbeitnehmer interviewt hat, um die Veränderungsdynamik betrieblicher Mitbestimmung zu erfassen. Auch Artus, Haug, Röbenack, Schreyer, Wedel, & Wolf (2016) nehmen im Rahmen einer Follow-up-Studie die Wandlungsprozesse von typischen Formen von Betriebsratshandeln im zeitlichen Verlauf in den Blick. Aufbauend auf der Rekonstruktion des betrieblichen Werdegangs aller Untersuchungsbetriebe der früheren Erlanger-Studie zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen (Bosch, Ellguth, Schmidt, & Trinczek, 1999) haben die Autoren in rund einem Drittel der früheren Betriebe Interviews mit Vertretern der Betriebsräte zum historischen Wandel und zu den aktuellen Modi innerbetrieblicher Austauschbeziehungen durchgeführt und mit den Ergebnissen der Vorgängerstudie verglichen (Artus et al., 2016). Weitere Follow-up Studien finden sich zu-

dem bei Kerckhofs et. al. (Eurofound, 2015), die die Entwicklung von Europäischen Betriebsräten in zehn Unternehmen zu verschiedenen Zeitabschnitten untersucht haben, und bei Kotthoff & Wagner (2008), die mit einem Abstand von 12 Jahren – so weit dies möglich war – dieselben Fach- und Führungskräfte in denselben Unternehmen re-interviewt haben.

Während die Sekundäranalyse in der quantitativen Forschung stark mit der Möglichkeit verbunden ist, Ergebnisse zu replizieren und so wissenschaftliche Befunde zu überprüfen, ist eine Replikation von Studien bei qualitativen Erhebungsformen aufgrund ihrer begrenzten Standardisierbarkeit und Gebundenheit an den jeweiligen räumlichen und zeitlichen Erhebungskontext nicht gegeben (Hammersley, 1997). Fielding und Fielding (2000, S. 680) bemerken hierzu: „Secondary analysis is less a matter of proving an analysis „right” or „wrong” than of identifying what themes it has not explored”. Dennoch kann der Zugang zu qualitativen Primärdaten dazu beitragen, die Transparenz und die intersubjektive Nachvollziehbarkeit zu verbessern und so zentrale Gütekriterien qualitativer Forschung zu erfüllen (Steinke, 2005). So können durch eine entsprechende Archivierung und umfassende Dokumentation der erhobenen Daten Entscheidungen im Forschungsprozess transparent gemacht, besser nachvollzogen und eingeordnet werden (Reichert, 2007).

Durch die Möglichkeit einer reflexiven Betrachtung der Daten können Sekundäranalysen auch einen wichtigen Beitrag zur Methodenentwicklung leisten. So kann ein systematischer Zugriff auf das Datenmaterial verschiedener Studien gezielte methodische Analysen ermöglichen, indem bspw. die Bedeutung der Fragearten und die Gesprächsführung untersucht werden. Darüber hinaus kann der Zugang zu den verwendeten Erhebungsinstrumenten und eine systematische Beschreibung des Studiendesigns dabei helfen, eigene Primärstudien zu konzipieren, indem an bestehende Überlegungen und Instrumente angeknüpft wird (Artus et al., 2016; Medjedović & Witzel, 2010). So stellt Notz (2005) heraus, dass qualitative Sekundäranalysen dabei helfen können, Problemfelder für nachfolgende Erhebungen zu identifizieren, Literaturlücken zu schließen und die Entwicklung von Leitfäden für die eigene Arbeit im Feld zu unterstützen. Schließlich bietet die Sekundäranalyse qualitativer Daten auch für ressourcenschwächere Forscher – wie Studierende oder Doktoranden – und die universitäre Ausbildung Vorteile, da empirische Analysen durchgeführt werden können, ohne dass die mit einer Datenerhebung verbundenen zeitlichen und materiellen Ressourcen aufgebracht werden müssen (Corti & Bishop, 2005; Kretzer, 2013).

3. Herausforderungen der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten

Neben den Potenzialen einer Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten werden auch die mit dieser Forschungsstrategie einhergehenden Herausforderungen erörtert (Corti & Thompson, 2012; Fielding, 2004; Irwin & Winterton, 2011; Mauthner, Parry & Backett-Milburn, 1998; Mauthner & Parry, 2009; Medjedović, 2014; Moore, 2006; Smioski, 2013; Walters, 2009). Dabei zeigt sich, dass sich die Diskussion um die Angemessenheit und Durchführbarkeit der Sekundäranalyse qualitativer Daten in erster Linie auf zwei Punkte konzentriert: Zum einen besteht ein methodologisch begründeter Einwand, welcher die De-

Kontextualisierung qualitativer Daten im Rahmen von Sekundäranalysen betrifft (Hirschauer, 2014; Mautner & Parry, 2009; Travers, 2009). Zum anderen bestehen Einwände und Befürchtungen hinsichtlich der Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen, wenn qualitative Daten für Sekundäranalysen bereitgestellt werden sollen (Gebel, Grenzer, Kreuzsch, Liebig, Schuster, Tschewinka, Watteler, & Witzel, 2015; Medjedović & Witzel, 2010; Smioski et al., 2009). Beides ist für die Industrial Relations-Forschung von besonderer Bedeutung. Denn Personen werden häufig als Funktionsträger (bspw. Betriebsratsvertreter, Managementvertreter, Abteilungsleiter) von Organisationen interviewt, und Befragungen finden in der Regel auf verschiedenen Ebenen einer Organisation (bspw. Betriebsrat, Management) oder in miteinander verbundenen Institutionen (verschiedene arbeitsmarktpolitische Akteure aus Gewerkschaften, Verbänden, Verwaltungen, Betrieben etc.) statt, um verschiedene Perspektiven auf den Untersuchungsgegenstand gegenüberzustellen. Die Kontextualisierung der Interviews ist unter diesen Bedingungen besonders relevant und bezieht sich zudem auf Aspekte, die nicht im Interview erhoben wurden, sondern den Primärforschern als Hintergrundinformationen zur Verfügung stehen (z.B. Kenntnis über die aktuellen Arbeits- und Sozialgesetze und tariflichen Regelungen, Wirtschaftslage verschiedener Branchen). Datenschutzbedingungen haben zudem dafür zu sorgen, dass nicht nur die Interviewpartner, sondern in vielen Fällen auch die untersuchten Organisationen anonym bleiben. Zudem müssen die Kontextinformationen sowie die anonymisierten Interviews detailliert genug sein, um die Passung der Sekundärdaten für eigene Fragestellungen beurteilen zu können.

Da die De-Kontextualisierung der Daten und datenschutzrechtliche Bedenken als Haupthindernisse der Sekundäranalyse angesehen werden, erfolgt nachfolgend zunächst eine kurze Erörterung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen für die Nutzung qualitativer Interviewdaten, um daran anschließend die sich aus der Kontexteinbettung qualitativer Daten ergebenden Herausforderungen zu diskutieren und Möglichkeiten für die sekundäranalytische Nutzbarmachung qualitativer Interviewdaten zu skizzieren. Die darüber hinaus diskutierten Fragen, welche Nutzungsmöglichkeiten für den Primärforscher bestehen und ab wann Daten für wissenschaftliche Sekundäranalysen zur Verfügung gestellt werden können, werden nachfolgend nicht vertieft. Denn dies lässt sich bspw. durch entsprechende Sperrfristen (z.B. bis zur Fertigstellung von Publikationen oder Qualifikationsarbeiten) und Nutzungsverträge regeln, die die Primärforscher vor der Datenarchivierung und -weitergabe festlegen, um die künftige Datennutzung mitzubestimmen. Das Ziel dieser Maßnahmen ist, dass die Datenbereitstellung nicht die Erstverwertung durch den Primärforscher beschränkt.

3.1 Datenschutzrechtliche Bestimmungen für die Archivierung und Wiederverwendung qualitativer Interviewdaten

Im Zentrum von kritischen datenschutzrechtlichen Einwänden stehen die Fragen, inwiefern die Persönlichkeitsrechte der Befragten bei einer Sekundäranalyse gewahrt bleiben und ob eine Datenweitergabe an andere Forscher für sekundäranalytische Auswertungen datenschutzrechtlich zulässig ist.

Qualitative Interviewdaten sind sehr detaillierte Beschreibungen der Arbeits- und Lebenswelten der Befragten, die oftmals viele persönliche Details über die Befragten, ihre

Arbeitsstätten und weitere Personen aus deren persönlichem und beruflichem Umfeld beinhalten. Dadurch handelt es sich bei qualitativen Interviewdaten oftmals um personenbezogene Daten,⁵ die besonderen Schutzrechten des Bundesdatenschutzgesetzes unterliegen (§ 3 Abs. 1 BDGS).⁶ Dieser besondere Schutz liegt in dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung begründet, d.h. eine Person kann selbst bestimmen, in welchem Umfang Informationen an einer bestimmten Stelle über sie bekannt werden. Interviewdaten der Industrial Relations-Forschung können typischerweise als eine besondere Form „personenbezogener“ Daten bezeichnet werden, da es sich bei den gewonnenen Informationen zumeist nicht um Angaben handelt, die das Individuum betreffen (bspw. das Privatleben oder die Biografie der Befragten), sondern um Informationen zur Funktion und der Tätigkeit der Befragten im Betrieb. Auf den ersten Blick reduziert sich damit der Schutzbedarf für das Material, da es seltener Angaben zu den persönlichen und sachlichen Umständen der befragten Funktionsträger beinhaltet. Auf den zweiten Blick erhöht sich zugleich der Schutzbedarf für das Material, da es Informationen über die Stellung des Funktionsträgers im Betrieb und ggf. Angaben zu betrieblichen Alleinstellungsmerkmalen beinhaltet (bspw. betriebspezifische Arbeitskonflikte), die zu einer Identifikation der befragten Funktionsträger und ihrer Organisationen führen können (Grenzer, Meyer, Schuster & Gebel, 2016). Zur Wahrung dieser Persönlichkeitsrechte stellen die Einwilligung der Interviewten und die Sicherung ihrer Anonymität die zwei zentralen Herausforderungen für eine datenschutzrechtlich und forschungsethisch konforme Weitergabe qualitativer Interviewdaten dar (Gebel et al., 2015; Grenzer et al., 2016).

Die Erhebung und Verarbeitung qualitativer Interviewdaten ist zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte – unabhängig davon, ob die Daten nur in Primärstudien erhoben und ausgewertet werden oder ob sie auch für spätere Sekundäranalysen zugänglich gemacht werden – in der Regel an eine schriftliche Einwilligung der befragten Person gebunden. Laut den gesetzlichen Regelungen ist eine Abweichung von der Schriftform nur bei begründeten besonderen Umständen gestattet, und wenn eine Einwilligung in anderer angemessener Form – z.B. Telefonabfrage – eingeholt wird (§ 4a Abs. 1 BDSG). Besondere Umstände liegen insbesondere dann vor, wenn die Erhebung nicht im persönlichen Kontakt zwischen Interviewer und Interviewten (z.B. Telefonbefragung) stattfindet und eine schriftliche Einwilligung nur mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand eingeholt werden kann. In der wissenschaftlichen Forschung kann zudem von der Schriftform abgewichen werden, wenn diese den Forschungszweck erheblich beeinträchtigen würde. Die Gründe für

-
- 5 Personenbezogene Daten sind „Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person“ (§ 3 Abs. 1 BDGS). Persönliche Verhältnisse sind Merkmale und Charaktereigenschaften einer natürlichen Person. Dazu gehören Name, Anschrift, Geburtsdatum, äußere Merkmale (Geschlecht, Augenfarbe, Größe, Gewicht) und innere Merkmale (Meinungen, Motive, Wünsche, Überzeugungen und Werturteile). Demgegenüber beziehen sich die sachlichen Verhältnisse auf Angaben zu Sachverhalten einer natürlichen Person. Dies sind insbesondere Vermögens- und Eigentumsverhältnisse, Kommunikations- und Vertragsbeziehungen und alle sonstigen Beziehungen einer Person zu deren Umwelt (Kühling/Seidel/Sivridis, 2011).
 - 6 Die Datenverarbeitung durch Universitäten und andere Forschungseinrichtungen der Länder wird durch die jeweiligen Landesdatenschutzgesetze (LDSG) geregelt. Inhaltlich ähneln die Regelungen in den Landesdatenschutzgesetzen denen des Bundesdatenschutzgesetzes. Für private Forschungseinrichtungen gilt der Anwendungsbereich des Bundesdatenschutzgesetzes (Liebig/Gebel/Grenzer/Kreusch/Schuster/Tscherwinka/Watteler/Witzel, 2014).

die Abweichung von der Schriftform und die vorliegenden besonderen Umstände sind vom Forschenden schriftlich zu dokumentieren (§ 4a Abs. 2 BDSG). Aus Beweisgründen kann es allerdings ratsam sein, eine schriftliche Einwilligung der befragten Personen einzuholen.⁷

Für eine dem Datenschutz und der Forschungsethik entsprechende Einwilligungserklärung ist die befragte Person umfassend über das Forschungsvorhaben und die Verarbeitung der Daten zu informieren („informed consent“). Ein Blick in die Forschungspraxis zeigt, dass bislang eingesetzte Einwilligungserklärungen die Nutzung der Forschungsdaten oftmals nur auf das jeweilige Forschungsprojekt beschränken. Mit einer solchen Beschränkung ist eine Übermittlung und Weiternutzung der Daten in ihrer ursprünglichen Form ausgeschlossen, da die Einwilligung keine explizite Zustimmung zur Weiternutzung der Daten für Sekundäranalysen beinhaltet. Dies sollte jedoch bereits zu Beginn einer Erhebung und bei der Erstellung von Einwilligungserklärungen berücksichtigt werden. Sofern keine explizite Zustimmung zur Sekundärnutzung von Interviewdaten vorliegt, können allerdings die anonymisierten Transkripte der Interviews sekundäranalytisch ausgewertet werden. Denn generell gilt, dass Daten, die anonymisiert wurden, nicht mehr den datenschutzrechtlichen Bestimmungen und dem Erlaubnisvorbehalt der befragten Person unterliegen. Dies eröffnet die Möglichkeit, Forschungsdaten für Sekundäranalysen auch dann zur Verfügung zu stellen, wenn keine Einwilligung zur Datenweitergabe vorliegt oder diese nur eine anonymisierte Weiternutzung der Daten vorsieht (hierzu und im Folgenden Gebel et al., 2015; Grenzer et al., 2016; Liebig et al., 2014). Interviewdaten können als anonymisiert gelten, wenn auch aus dem Textzusammenhang kein Personenbezug mehr herstellbar ist. Die Anonymisierung ist keine alleinige Anforderung für die Datenweitergabe zur Sekundäranalyse, sondern sie ist auch für die Primärforschung relevant. Denn Forschungsdaten sind unabhängig von einer Weitergabe zu anonymisieren, „sobald dies nach dem Forschungszweck möglich ist“ (§ 40 Abs. 2 BDSG).

Im Unterschied zu quantitativen Daten können qualitative Daten nicht ohne Weiteres z.B. durch das Gruppieren oder Zusammenfassen von Kategorien oder Erhebungseinheiten, Swapping oder Zufallsvertauschung (Höhne, 2010; Ronning, Sturm, Höhne, Lenz, Rosemann, Scheffler, & Vorgrimler, 2005; Müller, Blien, Knoche, Wirth, Beckmann, Bender, Helmcke, & Müller, 1991) so verändert werden, dass sie als anonymisiert gelten. Folglich müssen eigene Verfahrensweisen für qualitative Interviewdaten entwickelt werden. In der sekundäranalytischen Debatte wird die formale, die faktische und die absolute Anonymisierung unterschieden (Medjedović & Witzel, 2010), die jeweils spezifische Implikationen für die weitere Verwendung von qualitativen Interviewdaten haben. Bei der *formalen* Anonymisierung werden die direkten Identifikatoren der Interviewten (z.B. Name und Anschrift) von den Interviewdaten getrennt. Bei diesem Vorgehen bleibt die befragte Person jedoch unter Umständen anhand weiterer Informationen im Interviewtranskript identifizierbar (bspw. durch ihre Position im Unternehmen: Personalleiter oder Betriebsrat in einem genannten Betrieb). Eine derartige Veränderung der Daten ist daher noch keine ausreichende Anonymisierung gemäß den datenschutzrechtlichen Anforderungen. Ein für die Datenwei-

7 Die Arbeitsgruppe „Datenschutz und Qualitative Sozialforschung“ beim Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) hat entsprechende Muster-Einwilligungserklärungen für die Erhebung, Verarbeitung und für die Übermittlung personenbezogener Daten entwickelt (Liebig et al., 2014).

tergabe geeignetes Vorgehen stützt sich daher auf die *faktische* Anonymisierung. Dabei werden entsprechende Angaben mittels textverändernder Maßnahmen derart verfremdet, dass „Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse nicht oder nur mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeitskraft einer bestimmten oder bestimmbar natürlichen Person zugeordnet werden können“ (§ 3 Abs. 6 BDSG). Durch derartige textverändernde Maßnahmen kann zudem eine Identifikation von kollektiven Akteuren und von Organisationen⁸ erschwert werden, die bei Befragungen oftmals den Wunsch äußern, anonym bleiben zu wollen. Eine Sonderform dieses Vorgehens stellt die Pseudonymisierung dar, wobei schützenswerte Informationen durch gleichwertige Begriffe im Sinne der wissenschaftlichen Nützlichkeit ersetzt werden (Medjedović & Witzel, 2010), um den analytischen Gehalt in den Daten weitgehend zu erhalten (z.B. „Firma Mustermann“ durch „Kleinbetriebe in der Automobilzulieferindustrie“, „12. Juli, 2012“ durch „drittes Quartal, 2012“, „Fahrzeugbaumechaniker“ durch „Beruf in der Metallbranche“. Während derart pseudonymisierte Daten für den Inhaber der Zuordnungsmerkmale (i.d.R. der Primärforscher oder das Archiv) weiterhin den Datenschutzgesetzen unterliegen, gelten sie für Forschende, die keinen Zugriff auf die Zuordnungsmerkmale haben, als faktisch anonym, da kein Bezug auf bestimmte oder bestimmbar Personen gegeben ist bzw. dieser nur mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand hergestellt werden kann.⁹ Im Rahmen der *absoluten* Anonymisierung werden die identifizierenden Interviewpassagen schließlich durch Schwärzen oder Löschen unwiderruflich entfernt. Durch derart datenverändernde Maßnahmen werden die Interviewdaten sehr umfangreich in ihrem Kontext reduziert. Dies muss nicht zwangsläufig für eine Sekundärnutzung als ungenügend betrachtet werden, es führt jedoch zu einer erheblichen Minderung der Datenqualität, so dass eine sekundäranalytische Nutzung nur noch mit Einschränkungen möglich ist (Liebig et al., 2014).

Vor dem skizzierten datenschutzrechtlichen Hintergrund ist unter Berücksichtigung forschungsstrategischer Überlegungen zu prüfen, inwiefern und auf welchem Wege das gewonnene Material für eine Sekundärnutzung zugänglich gemacht werden kann. Eine Orientierungshilfe bietet das vom RatSWD vorgeschlagene dreistufige Archivierungs- und Datenbereitstellungsmodell, das zwischen (1) einer Datenarchivierung ohne Zugangsmöglichkeiten für Sekundäranalysen, (2) der Vor-Ort Nutzung der Daten beim jeweiligen Datenproduzenten (Universität, Forschungseinrichtung) und (3) der Bereitstellung für Sekundäranalysen über ein Forschungsdatenzentrum unterscheidet (RatSWD, 2016; Gebel & Rosenbohm, 2016).

-
- 8 Organisationen sind juristische Personen und fallen nicht unter das Bundesdatenschutzgesetz, das sich auf natürliche Personen bezieht. Eine Ausnahme stellen Einzelangaben über juristische Personen dar, die Rückschlüsse auf eine bestimmbar Person zulassen (Kühling et al., 2011). Nichtsdestotrotz liegt es im Interesse der Feldpflege, auch Organisationen in vielen Fällen anonym zu halten.
 - 9 Aufgrund des zeitlichen und technischen Aufwands für eine derartige Datenbearbeitung (z.B. Serverstrukturen, Speicherkapazitäten), kann diese Form der Anonymisierung insbesondere von Dateninfrastruktureinrichtungen erbracht werden (z.B. FDZ-BO), da diese über entsprechende Ressourcen und Infrastrukturen verfügen, die im Rahmen von Projektvorhaben zumeist sehr knapp sind.

3.2 Kontextbezug qualitativer Forschungsdaten

Ein weiterer Einwand gegen die Sekundäranalyse qualitativer Daten bezieht sich auf die Beschaffenheit des qualitativen Forschungsprozesses. Es wird prinzipiell hinterfragt, ob sich die Sekundäranalyse mit dem Forschungsverständnis der qualitativen Sozialforschung vereinbaren lässt. Diese ist dadurch charakterisiert, dass sie gesellschaftliche Phänomene aus der Sicht der Akteure und möglichst nah an ihrer alltäglichen Erfahrungswirklichkeit analysiert (Flick, von Kardoff, & Steinke, 2005). Dabei zeichnet sich der qualitative Forschungsprozess durch die bewusste Einbeziehung des Forschers und seiner interaktiven Beziehung mit dem Untersuchungsobjekt aus, die in einen spezifischen Kontext eingebettet ist. Für die Sekundäranalyse stellt sich durch die Entkopplung der Datenauswertung von der Datenerhebung die Herausforderung, dass der unmittelbare Kontext, in dem die Daten erhoben wurden und in den sie eingebettet sind, nicht direkt erlebt und nachvollzogen werden kann (z.B. Feldkontakt durch Primärforscher, Verortung des Interviewpartners innerhalb der Organisationsstruktur, Stellung der Organisation im raum-zeitlichen Kontext). Es besteht demnach ein „problem of not having ‚been there““ (Heaton, 2008, S. 40). Ob und wie qualitative Daten außerhalb des unmittelbaren Erhebungskontextes analysiert werden können und welche Zusatzinformationen zur Verfügung gestellt werden müssen, um die Passung der Sekundärdaten zur Forschungsfrage zu klären, wird in der wissenschaftlichen Debatte unterschiedlich bewertet.

Einige Forscher vertreten den Standpunkt, dass eine Auswertung und Interpretation der Daten außerhalb ihres Entstehungskontextes nicht möglich ist. Das Argument lautet, dass Daten nicht an sich bestehen, sondern stets sozial konstruiert sind, so dass sie prinzipiell nicht getrennt von ihrem ursprünglichen Erhebungskontext und vom Forscher, der sie generiert hat, betrachtet und analysiert werden können (Mauthner et al., 1998; Mauthner & Parry, 2009; Travers, 2009). Es wird betont, dass die spezifischen Entstehungsbedingungen der Daten für Sekundärnutzer grundsätzlich nicht zugänglich seien, was die Möglichkeiten begrenze, in der Analyse zu tragfähigen und zutreffenden Schlüssen zu gelangen. Mit der Entkopplung der Datenerhebung von der Datenanalyse würde letztlich ein objektivistisches Verständnis zugrunde gelegt, das davon ausgehe, dass eine Wirklichkeit unabhängig vom Beobachter bestünde (Hirschauer, 2014; Mauthner et al., 1998; Mauthner & Parry, 2009; Travers, 2009). Diesem Verständnis nach sei eine qualitative Sekundäranalyse, die über eine rein historische oder methodische Betrachtungsweise hinausgehe, grundsätzlich nicht mit dem interpretativen Paradigma qualitativer Forschung vereinbar (Mauthner et al., 1998). Diese grundsätzlichen erkenntnistheoretischen Probleme lassen sich folglich auch nicht durch die Bereitstellung zusätzlicher Informationen zum Entstehungskontext kompensieren, da sich diese nicht losgelöst von der Erhebungssituation archivieren lassen (Hirschauer, 2014; Mauthner et al., 1998; Mauthner & Parry, 2009; Parry & Mauthner, 2005).

Diese dezidiert konstruktivistische Sichtweise bleibt in der Diskussion um die Durchführbarkeit der Sekundäranalyse qualitativer Daten nicht unwidersprochen. So wird kritisch angemerkt, dass Wissenschaft nach diesem Verständnis „zu einer Ansammlung von rein subjektiven Aussagen [würde], die nur für den Moment und die konkreten forschenden Personen Bedeutung [habe], aber mit der Erforschung einer – wie auch immer gearteten – Wirklichkeit nichts zu tun hätten“ (Medjedović, 2014: 140). Es stellt sich zudem die Frage, wie die intersubjektive Nachvollziehbarkeit, die ein zentrales Gütekriterium wissenschaftli-

cher Forschung ist, sichergestellt werden kann. Hammersley betont (2010, S. 113): „The data must in some ways constrain what inferences we make and the conclusions we reach, rather than being freely constructed in and through our inferences. And this implies that they must, in some sense, exist prior to and independently of the research process“.

Vor diesem Hintergrund wird die kontextuelle Einbettung qualitativer Daten von anderen Forschern auch nicht als ein unüberwindbares Hindernis für eine Sekundäranalyse angesehen (Kühn, 2006; Medjedović, 2014; Van den Berg, 2005; Bishop, 2006). Demnach ist eine Wiederverwendung qualitativer Daten auch außerhalb ihres ursprünglichen Erhebungskontextes prinzipiell möglich, wenn es in der Primärforschung gelingt, ausreichend Informationen zum jeweiligen Kontext verfügbar zu machen, so dass eine „kontextbewusste Sekundäranalyse“ ermöglicht wird (Medjedović, 2014; Fielding & Fielding, 2000). Aufgrund der oftmals teamförmig organisierten Forschungsprozesse stehen zudem auch Primärforscher vor der Herausforderung, mit der kontextuellen Einbettung qualitativer Daten umgehen zu müssen, da nicht alle im Auswertungsprozess einbezogenen Forscher gleichermaßen an der Datenerhebung beteiligt sind (Corti & Thompson, 2012; Corti et al., 2014; Hammersley, 2010).

Aufgrund der besonders komplexen kontextuellen Einbettung qualitativer Daten der Industrial Relations-Forschung stößt eine Sekundäranalyse allerdings an ihre Grenzen, wenn Kontextinformationen nicht angemessen beschrieben und dokumentiert sind (z.B. Bezüge zwischen Interviewpartnern und ihrer Organisation sowie anderen Interviewpartnern/Fällen, Konstitution des Feldes, wirtschaftliche und rechtliche Situation im (inter)nationalen Kontext). Denn die multiperspektivische Betrachtung des Forschungsgegenstands von unterschiedlichen Positionen des Feldes ist ein zentrales Charakteristikum der Industrial Relations-Forschung, so dass die Bezüge zwischen den Interviewpartnern und ihre Verortung im Feld stärker zu dokumentieren sind als in anderen Forschungsfeldern. Im Unterschied zum direkten Austausch in Projektteams ergibt sich für die Sekundäranalyse die Herausforderung, dass diese Informationen, die in der Regel im Datenerhebungs- und Auswertungsprozess mündlich diskutiert werden, auch expliziert und schriftlich nachvollziehbar festgehalten werden. Selbst für Primärforscher ist dies von Vorteil, da dadurch ihre Auswahlentscheidungen bei der Datenerhebung und -analyse langfristig nachvollziehbar bleiben. Für Sekundärforscher erleichtert es nicht nur Entscheidungen zur Beurteilung des Data Fits zwischen Sekundärdaten und eigenen Fragestellungen, sondern erhöht die Auswertungsmöglichkeiten und macht deutlich, an welchen Stellen möglicherweise ergänzende Primärdaten zu erheben oder Datenrestriktionen bei der Auswertung zu berücksichtigen sind. So kann beispielsweise entschieden werden, welche Organisationen ggf. als Kontrastfälle zu berücksichtigen sind und ob es in vergleichbaren Organisationen noch andere Experten gibt, die einen anderen Blick auf den Forschungsgegenstand werfen würden. Auch wenn letztlich kein vollständiger Nachvollzug der Felderfahrung erzielt werden kann, stellt die Dokumentation eine wichtige Grundlage dar, um die jeweiligen Daten verstehen und ihre Aussagekraft beurteilen zu können (Baethge-Kinsky & Zerr, 2015; Bishop, 2006; Corti & Thompson, 2012). Eine Dokumentation der Kontextinformationen stellt daher eine zentrale Unterstützung für jede Sekundäranalyse dar. Dabei stellt sich die grundsätzliche Frage, welche Aspekte für eine Kontextualisierung zu berücksichtigen sind und was in welchem Umfang wie dokumentiert werden soll. Anknüpfend an diese Überlegungen wird im fol-

genden Abschnitt ein entsprechendes Dokumentationsschema für qualitative Interviewdaten vorgestellt.

4. Bereitstellung von Kontextinformationen für die Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten

Um qualitative Interviewdaten auch außerhalb ihres unmittelbaren Erhebungskontextes für Sekundäranalysen zugänglich und nutzbar zu machen – und zwar sowohl für eine Analyse durch an der Erhebung nicht beteiligte Personen als auch für die Wiederbetrachtung eigener Daten zu einem späteren Zeitpunkt – ist eine Dokumentation erforderlich, die eine angemessene und langfristige Kontextualisierung der Interviewdaten ermöglicht.

Eine solche Dokumentation ist zum einen notwendig für die Lesbarkeit und das Verständnis der Daten. Zum anderen dient sie der Beurteilung der Passung von Daten und Fragestellung und stellt somit die Auswahlgrundlage für eine Sekundäranalyse dar. Da eine vollständige Dokumentation aller Kontextinformationen forschungsökonomisch und forschungspraktisch wenig realisierbar erscheint (Baethge-Kinsky & Zerr, 2015), sollte eine angemessene Dokumentation eine gezielte Auswahl an Kontextinformationen treffen, die es Forschern ohne direkten Feldkontakt ermöglicht, den analytischen Gehalt der Daten für den eigenen Erkenntnisgewinn abzuschätzen. Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend ein Dokumentationsrahmen (s. Abb. 1) für eine systematische Kontextualisierung qualitativer Interviewdaten vorgestellt. Der Fokus liegt dabei auf qualitativen Interviewdaten, die im Rahmen von Untersuchungen in und über Organisationen erhoben werden, wie sie in der Industrial Relations-Forschung verbreitet sind (z.B. Betriebe, Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände).¹⁰ Erste Vorschläge für Dokumentationsstandards qualitativer Interviews liegen bereits vor, diese beziehen aber eine Kontextualisierung der Organisationsebene nicht explizit mit ein, da sie im Rahmen von Individualbefragungen entwickelt wurden (Beckmann et al., 2012; Bishop, 2006; Van den Berg, 2005). Auf Erhebungen in Organisationen können diese daher nur bedingt übertragen werden, so dass bislang ein Standard für die Dokumentation organisationsbezogener Kontexte qualitativer Interviewdaten fehlt. Die bisherigen Erfahrungen mit der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten beruhen zumeist auf eigenen Daten oder auf Kooperationen mit Primärdatenerhebenden (siehe Abschnitt 2). Der Vorteil dabei ist, dass auf eigene Aufzeichnungen zurückgegriffen bzw. ein direkter Austausch mit den Primärforschern stattfinden kann, um so Kontextinformationen auszutauschen. Für eine Sekundäranalyse ohne Zugriff auf projektinterne Aufzeichnungen oder einen direkten Kontakt zu den Primärforschenden, ist ein solches Vorgehen schon aus forschungspraktischen Gründen in der Regel nur schwer realisierbar, so dass Verfahren zu entwickeln sind, die eine angemessene Dokumentation von Kontextinformationen ermöglichen.

Die Herausforderung einer Kontextualisierung von Interviewdaten, die in und über Organisationen erhoben werden, liegt darin, dass neben der Ebene der befragten Person auch die Organisationsebenen für die Dokumentation berücksichtigt werden müssen. Organisati-

¹⁰ Nichtsdestotrotz ist dieser Dokumentationsrahmen auch auf andere Forschungsfelder übertragbar, da die Wahrnehmungen und Handlungsweisen von Individuen stets kontextgebunden und durch ihre Erfahrungen in der Sozialwelt geprägt sind.

onen sind komplexe soziale Gebilde, die aus mehreren, mehr oder weniger eigenständigen Einheiten und Ebenen bestehen. Die befragten Personen können somit unterschiedlichen Einheiten und Ebenen angehören und verschiedene Funktionen ausüben. Zudem werden die Befragten oftmals als Repräsentanten der jeweiligen Organisation oder einer Akteursgruppe innerhalb der Organisation befragt. So werden bspw. einzelne Managementvertreter zur strategischen Ausrichtung und Entscheidungen des Unternehmens befragt oder es werden Betriebsratsmitglieder interviewt, um Aussagen über die Rolle und die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsratsgremien zu gewinnen. Bei der Kontextualisierung muss diese Komplexität organisationaler Strukturen und die Stellvertreterfunktion der Befragten durch die Dokumentation entsprechend wiedergegeben werden.

Das vorgestellte Dokumentationsschema zielt auf eine forschungsbegleitende Dokumentation ab, die den Erhebungsprozess sukzessive mitdokumentiert, um diesen und nicht nur sein Endergebnis nachvollziehbar zu machen (z.B. Änderungen der verwendeten Leitfäden, Probleme beim Feldzugang und mögliche Anpassungen). Zudem kann damit eine ressourcenintensive retrospektive Rekonstruktion und Dokumentation des Forschungsprozesses, dessen Qualität zudem vom Erinnern abhängig ist, umgangen werden. Auch für die Primärforschung erhalten derartige Dokumentationen von Kontextinformationen mittel- und langfristig die Nachvollziehbarkeit der eigenen Daten und des Forschungsprozesses, indem beispielsweise der Aufwand für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder für die Erstellung von Publikationen reduziert wird. Basierend auf den forschungspraktischen Erfahrungen einer qualitativen Befragung von Personalverantwortlichen und Betriebsinhabern zur Nutzung von „Recalls“ (Wiederbeschäftigungen früherer Arbeitnehmer) (Gebel, Hense, Schork, & Jacobebbinghaus, 2016) und den Erfahrungen am Forschungsdatenzentrum für Betriebs- und Organisationsdaten, wird im Folgenden ein Dokumentationsrahmen für die Kontextualisierung qualitativer Interviews vorgestellt, der drei Ebenen des Forschungsprozesses berücksichtigt.

Eine Dokumentation kann das eigene Erleben im Feld nicht ersetzen, sondern nur in einem bestimmten Umfang abbilden. Der Umgang mit begrenztem direkt erlebtem Feldwissen ergibt sich jedoch bereits in der Primärforschung (siehe Abschnitt 3.2). Die qualitative Forschung verfügt aber bereits über eine Reihe etablierter Instrumente zur Felddokumentation, um Informationsmängel bspw. in Projektteams abzubauen. Diese Instrumente – Feldnotizen, Interviewprotokolle und Postskripta (Lüders, 2005; Witzel & Reiter, 2012; Helfferich, 2005; Gebel et al., 2016) – können auch für die Kontextualisierung der Erhebungssituation genutzt werden, um Feldwissen für die Sekundäranalyse explizit zu machen.

Dokumentationsrahmen

Qualitative Interviewdaten sind mündliche Äußerungen, die auf Frageanreize im Interview zum Ausdruck gebracht werden. Diese erfolgen in einem spezifischen situativen und organisationalen Bezugsrahmen und im Rahmen eines projektspezifischen Forschungsinteresses. Für die Kontextualisierung qualitativer Interviewdaten in Organisationen sind damit drei Ebenen des Forschungsprozesses zu differenzieren: (1) Informationen über die Inhalte und den Verlauf des Interviews – „Mikrodaten“, (2) Informationen über die Erhebungssituation – „Paradaten“ und (3) Informationen zum Projektrahmen der Befragung – „Metadaten“.

Zu (1): Für die Erschließung der Interaktionen auf der Ebene der individuellen Interviewsituation muss zunächst der Zugang zu den Mikrodaten selbst gegeben sein. *Mikrodaten* geben die wechselseitige Bezugnahme von Interviewer und Interviewten in der Befragungssituation wieder und sind damit der Ausgangspunkt für die Rekonstruktion des Einzelfalls. Mikrodaten liefern also Informationen zum kommunikativen Kontext bzw. zur eigentlichen Gesprächssituation und ihrem Inhalt. Für die Sekundäranalyse werden Mikrodaten in der Regel in Form von Transkripten zur Verfügung gestellt, die die Gesprächsinhalte und den Gesprächsverlauf möglichst vollständig und präzise wiedergeben. Beide Aspekte erfordern Entscheidungen über die Genauigkeit und die Art der Transkription sowie der Anonymisierung (siehe Abschnitt 3.1). Transkripte überführen das Gespräch in die Schriftsprache und können – wie auch bereits die auditive Aufzeichnung des Gesprächs – somit niemals alle Informationen der Gesprächssituation festhalten. Als Minimalanforderung für eine sekundäranalytische Nutzung sollten die Transkripte jedoch die Verortung einzelner Sequenzen und Äußerungen im Interviewverlauf gewährleisten, so dass der Gesprächsverlauf rekonstruiert werden kann. Da aber sowohl die Transkription als auch die Anonymisierung mit Kosten verbunden sind, stehen Forschende letztlich vor einem Abwägungsdilemma, da Entscheidungen über die Genauigkeit und die Art der Transkriptionsregeln sowie Anonymisierung unmittelbare Konsequenzen für spätere Auswertungsmöglichkeiten haben.¹¹ Eine Fallrekonstruktion anhand von Transkripten ist ohne den Zugang zu Informationen, wie die Daten erhoben und aufbereitet wurden, allerdings nur mit erheblichen Einschränkungen nutzbar. Neben dem Zugang zu den Transkripten sind daher auch Informationen über die Vorgehensweise (z.B. leitfadengestütztes Interview, narratives Interview), die verwendeten Erhebungsmaterialien (z.B. Leitfäden) und die angewendeten Transkriptionsregeln sowie Anonymisierungsmaßnahmen notwendig, da sich dies unmittelbar auf die Auswertungsmöglichkeiten im Rahmen einer Sekundäranalyse auswirkt.

Zu (2): Die Interaktion in einem Interview ist an die jeweilige spezifische Erhebungssituation und dessen Erleben gebunden. Diese Informationen über den Erhebungsprozess, also die situativen und nonverbalen Aspekte der Interviewsituation, können anhand von *Paradaten* (Kreuter & Casas-Cordero, 2010) abgebildet werden. Dies betrifft erstens den Personenkreis. Bei Untersuchungen in und über Organisationen sind insbesondere Angaben über die Kenntnisse der befragten Person und ihre Stellung innerhalb der Organisationsstruktur (bspw. Hierarchieebene, Abteilung) relevant, um eine hinreichende Beurteilung der Datenqualität und des Data Fits zu ermöglichen. So kann es für die Auswahl und Analyse der Daten bspw. entscheidend sein zu wissen, welcher Hierarchieebene ein interviewter Managementvertreter angehört, ob es sich um den Betriebsratsvorsitzenden oder ein anderes Mitglied des Betriebsratsgremiums handelt oder welcher Organisationseinheit ein befragter Gewerkschaftsvertreter zuzuordnen ist. Des Weiteren sind auch Informationen über den Interviewer relevant, um bspw. Gender- oder Alterseffekte abschätzen zu können.

Zweitens umfasst die Kontextualisierung auf dieser Ebene Informationen über das Interview als soziale Situation, die häufig direkt nach dem Interview in Interviewprotokollen festgehalten werden. Die Erhebungssituation – also der situative Kontext – kann nicht los-

11 Bei der DFG können die für eine Nachnutzung der Forschungsdaten anfallenden Kosten bei der Antragstellung zusätzlich zu den beantragten Projektmitteln berücksichtigt werden (DFG, 2015).

gelöst von den räumlichen Gegebenheiten (z.B. Arbeitsort des Befragten, außerhalb der Organisation) und den zeitlichen Umständen (z.B. Tageszeit, innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit, Beschränkungen der Interviewdauer) der Erhebung betrachtet werden, die einen Einfluss auf das Interview haben können (Medjedović, 2014). Ferner können auch die Interviewatmosphäre, insbesondere Unterbrechungen oder die Anwesenheit anderer Personen (z.B. Kollegen, Vorgesetzte, Weisungsgebundene) die soziale Situation beeinflussen und damit (un)bewusst den Gesprächsverlauf steuern, indem sie sich bspw. darauf auswirken, wie offen oder zurückhaltend eine Person agiert. Ebenso kann die soziale Interaktion durch gemeinsame Vorerfahrungen (z.B. Gatekeeper, Vorabgespräche) der beteiligten Akteure beeinflusst sein, die im Gespräch aber nicht explizit benannt werden und daher nicht direkt aus den Interviewtranskripten herauszulesen sind.

Die soziale Interaktion kann zudem nicht unabhängig von spezifischen strukturellen, historischen oder kulturellen Kontexten der Organisation betrachtet werden. Die Ebene der Erhebungssituation umfasst damit drittens auch den Organisationskontext der spezifischen Interviewsituation, der in Auswahlentscheidungen und Auswertungsprozessen thematisiert, aber selten schriftlich dokumentiert wird. Diese Informationen bilden die eine Organisation beschreibenden Merkmale ab, werden in der unmittelbaren Interviewsituation oftmals jedoch nicht oder nur eingeschränkt expliziert. Zur Abbildung dieses Organisationskontextes können daher ergänzende Mikrodaten aus administrativen oder organisationsinternen Quellen zur Kontextualisierung herangezogen werden (Meyermann, Gebel, & Liebig, 2014). Auch werden in den Interviews oftmals spezifische Fachsprachen und organisationspezifische Dokumente in die Gespräche eingebracht, die für die Lesbarkeit und das Verständnis der Kommunikation in der Erhebungssituation relevant sind.

Zu (3): Ergänzend zu den beiden Kontextebenen Interviewsituation und Erhebungssituation existiert ein spezifischer Erhebungskontext auf der Projektebene. Dieser Projektkontext (Bishop, 2006) umfasst die methodische (z.B. Forschungsdesign, Auswahlverfahren von Untersuchungs- und Erhebungseinheiten, Kontaktaufnahme, Erhebungs- und Auswertungsmethode), inhaltliche (z.B. Forschungsgegenstand, -interesse und Fragestellung der Primäruntersuchung, entstandene Publikationen) und formelle (z.B. institutionelle Anbindung, projektdurchführende Personen, Projektförderung, Projekt- und Erhebungszeitraum) Projektrahmung, vor dessen Hintergrund die gesamte Feldinteraktion stattfindet. Der Zugang zu diesen Informationen kann mittels *Metadaten* hergestellt werden, die die grundlegenden Informationen zu der Art und den Umständen der Datenerhebung sowie zu deren Zweck erfassen und die Daten in strukturierter Form beschreiben, erklären, verorten und definieren (Jensen, Katsanidou, & Zenk-Möltgen, 2011). Metadaten verdeutlichen damit die Einwirkungen methodischer Entscheidungen (z.B. Interviewverfahren und Sampling) und spezifischer institutioneller Rahmungen (Finanzierung, Zeitraum, Forschungseinrichtung) auf die Datengewinnung (Medjedović, 2014).

Für die Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten haben Metadaten damit zentrale Bedeutung und sind die notwendige Voraussetzung, um die inhaltliche Relevanz und die methodische Eignung der Daten für das sekundäre Forschungsinteresse beurteilen zu können. Diese Metainformationen können in Publikationen jedoch meist aufgrund der geforderten Kürze nicht bzw. nur begrenzt abgebildet werden.

Ebene 1	Kommunikativer Kontext		Mikrodaten
	<ul style="list-style-type: none"> • Interviewtranskripte 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Angewendete Transkriptionsregeln 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Angewendete Anonymisierungsmaßnahmen • Erhebungsmaterialien (z.B. Leitfäden) 		
Ebene 2	Situativer Kontext	Organisationskontext	Paradaten
	<ul style="list-style-type: none"> • Kontextinformationen befragte Person 	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturelle Informationen (z.B. Größe, Branche, Kernaufgaben) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kontextinformation Interviewer 	<ul style="list-style-type: none"> • Historische Informationen (z.B. Betriebsalter, Veränderungen, aktuelle Gesetzeslage und wirtschaftliche Situation) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Örtliche und zeitliche Umstände des Interviews 	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelles Hintergrundwissen (z.B. Glossar mit Fachbegriffen) 	
Ebene 3	Projektkontext		Metadaten
	<ul style="list-style-type: none"> • Methodische Projektrahmung (z.B. Sampling, Erhebungsmethode, Auswertungsmethode) 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Projektrahmung (z.B. Forschungsinteresse und Fragestellung der Primäruntersuchung, entstandene Publikationen) • Formelle Projektrahmung (z.B. Institution, Zeitrahmen, Finanzierung, Mitarbeiter) 		

Abbildung 1: Dokumentationsrahmen (Quelle: eigene Darstellung).

5. Fazit und Ausblick

Ziel des Beitrags war es, mögliche Potenziale, Herausforderungen und Voraussetzungen für eine Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten in der Industrial Relations-Forschung herauszuarbeiten und zu diskutieren. Hintergrund für das Aufgreifen dieser Thematik ist, dass die Frage der nachhaltigen Nutzung von Forschungsdaten aufgrund der steigenden Datennachfrage seitens der Forschung, der gleichzeitig rückläufigen Teilnahmebereitschaft und Forderungen zur Archivierung und Sekundärnutzung von Forschungsdaten seitens der Forschungsförderer zunehmend an Bedeutung gewinnt. Während die Sekundäranalyse in der quantitativen Forschung seit langem eine fest etablierte und auch anerkannte Forschungsstrategie ist, wird der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten erst seit kurzem Aufmerksamkeit geschenkt. Aus dem vermehrten Ruf nach einer nachhaltigen Verwendung von Forschungsdaten ergeben sich letztlich auch neue Anforderungen an den Umgang mit qualitativen Forschungsdaten. Die Verbreitung und Bedeutung qualitativer Erhebungsverfahren in der Industrial Relations-Forschung unterstreicht dabei die Relevanz der Thematik für dieses Forschungsfeld.

Es konnte gezeigt werden, dass die Sekundäranalyse qualitativer Daten eine zusätzliche Forschungsstrategie darstellt, die das Potenzial besitzt, neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu generieren. Dabei eröffnet die Wiederverwendung qualitativer Interviewdaten Möglichkeiten für sachlich, zeitlich und räumlich vergleichende Studien. Unterschiedliche Studien können kombiniert werden, um verschiedene Perspektiven auf den Untersuchungsgegenstand oder verschiedene Arbeits- und Beschäftigungsformen miteinander zu kontrastieren.

Zeitvergleichende Studien ermöglichen es, Entwicklungstrends besser analysieren und einordnen zu können. Aspekte, die für die Industrial Relations-Forschung von Bedeutung sind, um der zentralen Frage des Strukturwandels der Arbeitsbeziehungen im nationalen und internationalen Vergleich nachgehen zu können. Ebenso kann eine nachhaltige Nutzung von bereits erhobenen Forschungsdaten in Zeiten eines zunehmend schwieriger werdenden Feldzugangs zu Betrieben und Unternehmen wichtige Datenzugänge ermöglichen und sensible Untersuchungsfelder vor einer Überforschung schützen und somit einer Schließung von Forschungsfeldern entgegenwirken. Die Sekundäranalyse ist dabei prinzipiell als weitere ergänzende Möglichkeit neben der Primärdatenerhebung zu sehen, wenn dies für das Forschungsinteresse als gewinnbringend erachtet wird. Zudem kann sie mit Primärerhebungen kombiniert werden.

Der Beitrag hat verdeutlicht, dass mit der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten spezifische Herausforderungen – v.a. hinsichtlich der kontextuellen Einbettung und der Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen – verbunden sind, die bereits während der Datenerhebung zu berücksichtigen sind, da ansonsten eine nachhaltige Nutzung der Daten und deren inhaltlicher Nachvollzug nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich ist. Ziel des Beitrags war es daher, die für eine Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten notwendigen Voraussetzungen zu skizzieren und mögliche Lösungswege hierfür aufzuzeigen. Die Verfügbarkeit von Daten für Sekundäranalysen ist letztlich auch eine notwendige Bedingung, um weitere Erfahrungen mit dieser Forschungsstrategie zu sammeln, ihre Potenziale und Grenzen weiter zu prüfen und um Anonymisierungsverfahren und methodische Vorgehensweisen für die Sekundäranalyse qualitativer Daten weiterzuentwickeln. Dabei ist anzunehmen, dass Dokumentations- und Anonymisierungsanforderungen je nach betrachtetem Untersuchungsfeld und Personengruppe (z.B. Beschäftigte, Betriebsräte, Führungskräfte) – auch in Abhängigkeit der Einwilligung der befragten Personen – unterschiedlich zu konzipieren und umzusetzen sind. Ferner ist darauf zu achten, dass Informationen über die Befragten als betriebliche Funktionsträger und deren Stellung in der Betriebsstruktur keine De-Anonymisierung der Befragten als Individuum ermöglichen. Wie im Beitrag gezeigt wurde, ist aufgrund der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Frage der Anonymisierung und ihrer Umsetzung nicht auf die Sekundäranalyse beschränkt, sondern betrifft immer auch die Primärforschung.

Da sich der Kontextbezug qualitativer Daten in der Industrial Relations-Forschung besonders komplex gestaltet (Multiperspektivität der Daten, komplexes Beziehungsgefüge innerhalb und zwischen Organisationen), haben wir uns in diesem Beitrag auf die Frage konzentriert, wie und in welcher Form Kontextinformationen in methodisch kontrollierter Weise bereitgestellt werden können, so dass sie auch von Forschenden, die nicht an der Erhebung beteiligt waren, nachvollzogen werden können. Vor diesem Hintergrund haben wir einen Dokumentationsrahmen für eine forschungsbegleitende Kontextualisierung qualitativer Interviewdaten im Rahmen von Organisationsbefragungen entwickelt. Nur durch eine angemessene Kontextualisierung können die Daten letztlich aufgefunden, ihr Analysepotenzial abgeschätzt und ihr inhaltlicher Gehalt nachvollzogen werden. Darüber hinaus kann eine systematische Dokumentation auch dabei helfen, Informationsverlusten innerhalb von Projektteams entgegenzuwirken und eine bessere intersubjektive Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses zu gewährleisten. Zentrales Ziel war es, einen Dokumentations-

rahmen zu entwickeln, der auf der einen Seite eine Wiederverwendung qualitativer Interviewdaten ermöglicht, ohne auf der anderen Seite zu viel Aufwand für die an der Datenerhebung beteiligten Forschenden zu verursachen. Dennoch wird deutlich, dass die für eine nachhaltige Nutzung erforderliche Dokumentation und Aufbereitung qualitativer Daten zeitliche und materielle Ressourcen erfordert. In diesem Punkt sind letztlich auch die Forschungsförderer gefragt, die – wenn sie einen nachhaltigen Umgang mit erhobenen Forschungsdaten befördern wollen – zusätzliche Ressourcen für eine angemessene forschungsbegleitende Dokumentation bereitstellen müssen. Die von der DFG eröffnete Möglichkeit, bereits bei der Antragstellung die für eine Nachnutzung der Forschungsdaten anfallenden Kosten zu berücksichtigen (DFG, 2015), zeigt dabei in die richtige Richtung.

Literatur

- Allianz der deutschen Wissenschaftsorganisationen (2010). *Grundsätze zum Umgang mit Forschungsdaten*. Abgerufen am 19.02.2016 von www.allianzinitiative.de/de/handlungsfelder/forschungsdaten
- Apitzsch, B. (2010). *Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensläufe*. Frankfurt.
- Artus, I., Haug, L., Röbenack, S., Schreyer, J., Wedel, S., & Wolf, A. (2016). *Betriebliche Mitbestimmungskultur im Wandel – Erste Ergebnisse einer Follow-Up-Studie*. Beitrag für die GIRA-Jahrestagung, 2016.
- Aust, F., & Schröder, H. (2009). *Sinkende Stichprobenausschöpfung in der Umfrageforschung – ein Bericht aus der Praxis*. In Weichbold, M., Bacher, J., & Wolf, C. (Hrsg.), *Umfrageforschung. Herausforderungen und Grenzen*, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Sonderheft 9. Wiesbaden: 195-212.
- Baethge-Kinsky, V., & Zerr S. (2015). Die Erschließung von Primärmaterial qualitativer Studien für die Sekundäranalyse als Herausforderung für Sozialwissenschaften und Informatik. *Datenbank Spektrum*, 15, 33-39.
- Beckmann, S., Ehnis, P., Kühn, Thomas, & Mohr, M. (2012). *Qualitative Sekundäranalyse – Ein Praxisbericht*. In Huschka, D., Knoblauch, H., Oellers, C., & Solga, H. (Hrsg.), *Forschungsinfrastrukturen für die qualitative Sozialforschung*. (S. 137-149). Berlin.
- Birke, P., & Mayer-Ahuja, N. (2016). *Sekundäranalyse qualitativer Organisationsdaten – am Beispiel von SOFI-Betriebsfallstudien*. In Liebig, S., Matiaske, W., & Rosenbohm, S. (Hg): *Handbuch Empirische Organisationsforschung*. Wiesbaden, online first: DOI 10.1007/978-3-658-08580-3_7-1
- Birke, P., Mayer-Ahuja, N., Wittemann, K. P., & Hanekop, H. (2013). „Gute Arbeit“ nach dem Boom. *Mitteilungen aus dem Sofi*, 17.
- Bishop, L. (2006). A proposal for archiving context for secondary analysis. *Methodological Innovations Online*, 1, 10-20. <http://dx.doi.org/10.4256/mio.2006.0008>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012). *Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Förderung von Forschung im Bereich „Sprachliche Bildung und Mehrsprachigkeit“*. 10. Oktober, 2012. Abgerufen am 19.02.2016 von <http://www.bmbf.de/foerderungen/20319.php>
- Corti, L., Van den Eynden, V., Bishop, L., & Woollard, M. (2014). *Managing and Sharing Research Data. A Guide to Good Practice*. London.
- Corti, L., & Bishop, L. (2005). Strategies in teaching secondary analysis of qualitative Data. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 6, Art. 47.

- Corti, L., & Thompson, P. (2012). *Secondary analysis of archive data*. In Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F., & Silverman, D. (Hrsg.), *Qualitative Research Practice*. (S. 297-313). London.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2015). *Leitlinien zum Umgang mit Forschungsdaten*. Abgerufen am 09.03.2016 von http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/antragstellung/forschungsdaten/richtlinien_forschungsdaten.pdf
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2013). *Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*. Abgerufen am 19.02.2016 von http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf. <http://dx.doi.org/10.1002/9783527679188>
- Economic and Social Research Council (ESRC) (2013). *Research Data Policy*. Abgerufen am [19.02.2016 von <http://www.esrc.ac.uk/funding/guidance-for-grant-holders/research-data-policy/>.
- European Commission (2013). *Guidelines on Open Access to Scientific Publications and Research Data in Horizon, 2020*. Abgerufen am 19.02.2016 von www.ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/hi/oa_pilot/h2020-hi-oa-pilot-guide_en.pdf
- Eurofound (2015). *European Works Council developments before, during and after the crisis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fielding, N. (2004). Getting the most from archived qualitative data: epistemological, practical and professional obstacles. *International Journal of Social Research Methodology*, 7, 97-104. <http://dx.doi.org/10.1080/13645570310001640699>
- Fielding, N., & Fielding, J. L. (2000). Resistance and adaptation to criminal identity: Using secondary analysis to evaluate classic studies of crime and deviance. *Sociology*, 34, 671-689. <http://dx.doi.org/10.1017/S0038038500000419> <http://dx.doi.org/10.1177/S0038038500000419>.
- Flick, U., von Kardoff, E., & Steinke, I. (2005). *Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick*. In Flick, U., von Kardoff, E., & Steinke, I. (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. (S. 13-29). Reinbek.
- Gebel, T., & Rosenbohm, S. (2016). *Forschungsdatenmanagement in der Organisationsforschung*. In Liebig, S., Matiaske, W., & Rosenbohm, S. (Hrsg.), *Handbuch Empirische Organisationsforschung*. Wiesbaden, http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-08580-3_9-1 (online first)
- Gebel, T., Hense, A., Schork, F., & Jacobebbinghaus, P. (2016). Personaleinsatz aktiv gestalten. Methodendokumentation der deutschlandweiten Betriebsbefragung. *SFB Technical Report Series. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities*. Abgerufen am 26.10.2016 von <https://pub.uni-bielefeld.de/publication/2903739>
- Gebel, T., Grenzer, M., Kreusch, J., Liebig, S., Schuster, H., Tscherwinka, R., Watteler, O., & Witzel, A. (2015). Verboten ist, was nicht ausdrücklich erlaubt ist: Datenschutz in qualitativen Interviews. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 12, Art. 27.
- Glaser, B. (1963). Retreading research material: The use of secondary analysis by the independent Researcher. *American Behavioral Scientist*, 6, 11-14.
- Glaser, B. (1962). Secondary analysis: A strategy for the use of knowledge from research elsewhere. *Social Problems*, 10, 70-74. <http://dx.doi.org/10.2307/799409> <http://dx.doi.org/10.1525/sp.1962.10.1.03a00080>
- Grenzer, M., Meyer, I., Schuster, H., & Gebel, T. (2016). *Rechtliche Aspekte der Organisationsforschung*. In Liebig, S., Matiaske, W., & Rosenbohm, S. (Hrsg.), *Handbuch Empirische Organisationsforschung*. Wiesbaden, i.E.
- Hammersley, M. (2010). *Can We Re-Use Qualitative Data via Secondary Analysis? Notes on Some Terminological and Substantive Issues*. In Goodwin, J. (Hrsg.), *SAGE Secondary Data Analysis*. London: 107-121. <http://dx.doi.org/10.5153/sro.2076>

- Hanekop, H. (2015). eLabour. – Ein neues Zentrum für IT-basierte, qualitative Forschung in der Arbeitssoziologie. *Mitteilungen aus dem Soft*, 23.
- Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (2016). *Hinweise für die Einreichung von Anträgen auf Forschungsförderung bei der Hans-Böckler-Stiftung*. Februar, 2016.
- Heaton, J. (2008). Secondary analysis of qualitative data: an overview. *Historical Social Research*, 33, 33-45. <http://dx.doi.org/10.4135/9781446212165.n30>
- Helfen, M., Hense, A., & Nicklich, M. (2015). Organisierte Ungleichheit in der Leiharbeit? *Industrielle Beziehungen*, 22, 282-304.
- Helfferich, C. (2005). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden. PMID:16038293
- Hirschauer, S. (2014). Sinn im Archiv? Zum Verhältnis von Nutzen, Kosten und Risiken der Datenarchivierung. *Soziologie*, 43, 300-312.
- Höhne, J. (2010). *Verfahren zur Anonymisierung von Einzeldaten*. Statistik und Wissenschaft. Bd. 16, Wiesbaden. Abgerufen am 19.2.2016 von https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistikWissenschaft/Band16_AnonymisierungEinzeldaten_1030816109004.pdf?__blob=publicationFile
- Huschka, D., Knoblauch, H., Oellers, C., & Solga, H. (Hrsg.). (2013). *Forschungsinfrastrukturen für die qualitative Sozialforschung*. Berlin.
- Irwin, S., & Winterton, M. (2011). Debates in Qualitative Secondary Analysis: Critical Reflections. *Timescapes Working Paper Series No. 4*. Abgerufen am 19.02.2016 von www.timescapes.leeds.ac.uk/assets/files/WP4-March-2011.pdf
- Janik, F., & Kohaut, S. (2012). Why don't they answer? Unit non-response in the IAB Establishment Panel. *Quality and Quantity. International Journal of Methodology*, 46, 917-934. <http://dx.doi.org/10.1007/s11135-011-9436-y>
- Jensen, U., Katsanidou, A., & Zenk-Möltgen, W. (2011). *Metadaten und Standards*. In Büttner, S., Hobohm, H.-C., & Müller, L. (Hrsg.), *Handbuch Forschungsdatenmanagement*. (S. 83-100). Bad Honnef.
- Klingemann, H. D., & Mochmann, E. (1975). *Sekundäranalyse*. In Van Koolwijk, J., & Wieken-Mayser, M. (Hrsg.), *Techniken der Empirischen Sozialforschung*. (S. 178-194). München.
- Kotthoff, H. (1981). *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb*. Frankfurt/M.
- Kotthoff, H. (1994). *Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*. München und Mering.
- Kotthoff, H., & Wagner, A. (2008). *Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur - eine Follow-up-Studie*. Berlin.
- Kretzer, S. (2013). *Vom Nutzen des Datasharing für die Lehre in der qualitativen Sozialforschung*. In Huschka, D., Knoblauch, H., Oellers, C., & Solga, H. (Hrsg.), *Forschungsinfrastrukturen für die qualitative Sozialforschung*. (S. 153-164). Berlin.
- Kreuter, F., & Casas-Cordero, C. (2010). *Paradata*. In German Data Forum (RatSWD) (Hrsg.), *Building on Progress. Expanding the Research Infrastructure for the Social, Economic, and Behavioral Sciences*. Vol. 1 (S. 509-529). Opladen.
- Kühling, J., Seidel, C., & Sivridis, A. (2011). *Datenschutzrecht*. 2. Aufl. Heidelberg.
- Kühn, T. (2006). *Soziale Netzwerke im Fokus von qualitativen Sekundäranalysen – Am Beispiel einer Studie zur Biografiegestaltung junger Erwachsener*. In Hollstein, B., & Straus, F. (Hrsg.), *Qualitative Netzwerkanalysen* (S. 391-415). Wiesbaden. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90074-2_16
- Lang, R., & Rego, K. (2016). „Man muss trotzdem relativ kompromissbereit sein. Man muss 'ne Rolle spielen können.“ – Personalmanager als Akteure in den industriellen Beziehungen. Beitrag für die GIRA-Jahrestagung, 2016.

- Liebig, S., & Diewald, M. (2010). Das Datenservicezentrum Betriebs- und Organisationsdaten. Begründung und Ziele. *DSZ-BO Working Paper, 1*. Abgerufen am 19.02.2016 von http://www.unibielefeld.de/dsz-bo/pdf/DSZ-BO-WorkingPaper_Nr01_v3.pdf
- Liebig, S., Gebel, T., Grenzer, M., Kreusch, J., Schuster, H., Tscherwinka, R., Watteler, O., & Witzel, A. (2014). Datenschutzrechtliche Anforderungen bei der Generierung und Archivierung qualitativer Interviewdaten. *RatSWD Working Paper Series, 238, April, 2014*. Abgerufen am 19.02.2016 von http://www.ratswd.de/dl/RatSWD_WP_238.pdf
- Lüders, C. (2005). Beobachten im Feld und Ethnografie. In Flick, U., von Kardoff, E., & Steinke, I. (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. (S. 384-401). Reinbek.
- Mauthner, N., & Parry, O. (2009). Qualitative data preservation and sharing in the social sciences: On whose philosophical terms? In *Australian Journal of Social Issues, 44*: 291-307.
- Mauthner, N., Parry, O., & Backett-Milburn, K. (1998). The Data are out there, or are they? Implications for archiving and revisiting qualitative data. *Sociology, 32*, 733-745. <http://dx.doi.org/10.1177/0038038598032004006>
- Medjedović, I. (2014). *Qualitative Sekundäranalyse. Zum Potenzial einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-05488-5>
- Medjedović, I., & Witzel, A. (2010). *Wiederverwendung qualitativer Daten. Archivierung und Sekundärnutzung qualitativer Interviewtranskripte*. Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92403-8>
- Meyermann, A., Gebel, T., & Liebig, S. (2014). *Organisationsdaten*. In Baur, N., & Blasius, J. (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 959-972). Wiesbaden.
- Moore, N. (2006). The contexts of data: broadening perspectives in the (re)use of qualitative data. *Methodological Innovations Online, 1*, 21-32. <http://dx.doi.org/10.4256/mio.2006.0009>
- Müller, W., Blien, U., Knoche, P., Wirth, H., Beckmann, P., Bender, St., Helmcke, T., & Müller, M. (1991). Die faktische Anonymität von Mikrodaten. *Schriftenreihe Forum der Bundesstatistik, 19*, Stuttgart.
- Notz, P. (2005). Sekundäranalyse von Interviews am Beispiel einer Untersuchung über das Spannungsfeld von Beruf und Familie bei Managern. *Forum Qualitative Sozialforschung, 6*: Art. 34.
- Parry, O., & Mauthner, N. (2005). Back to basics: who re-uses qualitative data and why? *Sociology, 39*, 337-342.
- Pflüger, J., Pongratz, H., & Trinczek, R. (2016). *Fallstudien in der Organisationsforschung: Charakteristika, Einsatzfelder und Durchführung*. In Liebig, S., Matiaske, W., & Rosenbohm, S. (Hrsg.), *Handbuch Empirische Organisationsforschung*. Wiesbaden, online first: DOI 10.1007/978-3-658-08580-3_19-1.
- Rat für Sozial- und Wirtschaftsdate (RatSWD) (2016). Forschungsdatenmanagement in den Sozial-, Verhaltens- und Wirtschaftswissenschaften. Orientierungshilfen für die Beantragung und Begutachtung datengenerierender und datennutzender Forschungsprojekte. *RatSWD Output Series, Nr. 3, Juni, 2016*. Abgerufen am 27.02.2016 von http://www.ratswd.de/dl/RatSWD_Output3_Forschungsdatenmanagement.pdf
- Reichertz, J. (2007). Qualitative Sozialforschung – Ansprüche, Prämissen, Probleme. *Erwägen – Wissen – Ethik, 18*, 195-208.
- Ronning, G., Sturm, R., Höhne, J., Lenz, R., Rosemann, M., Scheffler, M., & Vorgrimler, D. (2005). *Handbuch zur Anonymisierung wirtschaftsstatistischer Mikrodaten*. Band 4 der Reihe Statistik und Wissenschaft. Wiesbaden.
- Schiek, D. (2010). *Aktivisten der Normalbiographie. Zur biographischen Dimension prekärer Arbeit*. Wiesbaden.

- Schiek, D., & Apitzsch, B. (2013). Doing Work. Atypische Arbeit in der Film- und der Automobilindustrie im Vergleich. *Berliner Journal für Soziologie*, 23, 181-204. <http://dx.doi.org/10.1007/s11609-013-0219-2>
- Smioski, A. (2013). Archivierungsstrategien für qualitative Daten. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 14: Art. 5.
- Smioski, A., Richter, R., & Bendl, T. (2009). Archiving of qualitative und quantitative research data at the faculty of social sciences of the university of vienna. *Research Report at Vienna University*.
- Steinke, I. (2005). *Gütekriterien qualitativer Forschung*. In Flick, U., von Kardoff, E., & Steinke, I. (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. (S. 319-331). Reinbek. <http://dx.doi.org/10.1002/fors.200590030>
- Travers, M. (2009). A not so strange silence: Why qualitative researchers should respond critically to the qualitative data archive. *Australian Journal of Social Issues*, 44, 273-289.
- Van den Berg, H. (2005). Reanalyzing qualitative interviews from different angles: The risk of decontextualization and other problems of sharing qualitative data. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 6: Art. 30.
- Walters, P. (2009). Qualitative archiving: engaging with epistemological misgivings. *Australian Journal of Social Issues*, 44, 309-320.
- Wissenschaftsrat (2011). *Empfehlungen zu Forschungsinfrastrukturen in den Geistes- und Sozialwissenschaften*. Abgerufen am 19.02.2016 von <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10465-11.pdf>
- Witzel, A., & Reiter, H. (2012). *The Problem-centred Interview*. London.

*Hagen Lesch**

Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methode, Indikatoren und empirische Befunde**

Zusammenfassung

Es ist üblich, die Stabilität der Arbeitsbeziehungen anhand verschiedener Arbeitskämpfindikatoren zu messen. Da diese aber nur an „materiellen“ Konfliktaktionen wie Streiks und Aussperrungen anknüpfen, wird ein Konfliktmaß entwickelt, das nicht nur materielle Konfliktaktionen berücksichtigt, sondern auch verbale und formale Eskalationsstufen wie Streikdrohungen, Verhandlungsabbrüche oder Schlichtungen. Diese Konfliktaktionen werden in einer Eskalationspyramide so angeordnet, dass sie die Zuspitzung von Tarifkonflikten abbilden. Diese Methode liefert eine Grundlage, um in einem weiteren Schritt zwei Eskalationsmaße abzuleiten: Die maximale Eskalationsstufe gibt als statisches Maß an, bis zu welcher Stufe ein Konflikt eskaliert, die Konfliktintensität summiert als dynamisches Maß alle Konfliktaktionen. Eine Auswertung von 144 Tarifkonflikten in 13 Branchen zeigt bei beiden Maßen große Unterschiede. Außerdem zeigen vier abgeleitete Konfliktlösungsmuster, dass die Tarifverhandlungen in Deutschland nach wie vor als „Konfliktpartnerschaft“ beschrieben werden können. Dabei lassen sich vor allem verbal-formale Konfliktlösungsansätze und materielle Konfliktlösungsansätze unterscheiden.

Key words: Tarifverhandlungen, Konfliktintensität, Arbeitskampf, Sozialpartnerschaft (JEL 51, 52, 53)

Escalation of collective bargaining: Methods, indicators and empirical findings

Abstract

Usually, the stability of labour relations is evaluated by a set of different strike indicators. However, these indicators are often only linked to “material” conflict actions like strike and lockouts. Therefore,

* Dr. Hagen Lesch, Jg. 1964, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Leiter Kompetenzfeld Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen, Konrad-Adenauer-Ufer 21, D – 50668 Köln.
E-Mail: lesch@iwkoeln.de.

** Der Autor dankt den Teilnehmern der GIRA-Jahrestagung am 22. und 23. Oktober 2015 und den anonymen Gutachtern für wertvolle Hinweise und Anregungen.
Artikel eingegangen: 29.2.2016
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 13.6.2016.

we developed a new method for measuring the intensity of conflict during collective bargaining which not only considers material measures but also verbal and formal measures like strike threats, termination of negotiations or arbitrations. These measures are ranked in an escalation pyramid. In a subsequent step, we derived two measures of escalation: As a static measure, the maximum escalation level informs about the maximum level, to which a single conflict escalates. As a dynamic measure, the intensity of conflict summarizes all conflict actions. An evaluation of 144 wage disputes in 13 industries shows significant differences in both measures between industries. Furthermore, we identified four patterns of conflict resolution. They indicate that collective bargaining in Germany can still be described by “partnership in conflict” (Konfliktpartnerschaft). In this regard, we can distinguish between a verbal-formal pattern of conflict resolution and a material pattern.

Key words: collective bargaining, intensity of conflict, industrial action, social partnership (JEL: J51, J52, J53)

1. Problemstellung

Die Stabilität der Arbeitsbeziehungen stellt einen wichtigen Standortvorteil dar. Streiks verursachen nicht nur gesamtwirtschaftliche Wohlfahrtsverluste. Ein hohes Maß an sozialem Frieden schafft einer vernetzten Volkswirtschaft stabile Rahmenbedingungen. Waren die Arbeitsbeziehungen in Deutschland im 19. Jahrhundert noch durch einen „Klassenkampf“ geprägt, wandelte sich das Verhältnis zwischen den Tarifparteien im Laufe des 20. Jahrhunderts. Mit der Anerkennung der Gewerkschaften durch die Arbeitgeber im Stinnes-Legien-Abkommen vom November 1918 entstand die Grundlage für die Entwicklung einer Tarifpartnerschaft (Lesch, 2016). Walther Müller-Jentsch (1999; 2013) prägte dafür den Begriff „Konfliktpartnerschaft“. Mit der Kombination der gegensätzlichen Begriffspaare „Konflikt“ und „Partnerschaft“ will er ausdrücken, dass die Akteure der industriellen Beziehungen unterschiedliche Interessen vertreten, aber eine Schnittmenge gleicher Ziele haben. Diese Schnittmenge ist es, die die Akteure dazu veranlasst, miteinander zu kooperieren – mal konfliktreicher, mal konfliktärmer. Streeck (2016) hat den Begriff „Konfliktpartnerschaft“ nun für das 21. Jahrhundert in Frage gestellt und von einer „konfliktfrei gehaltenen Partnerschaft“ in der deutschen Exportindustrie auf der einen Seite und einem „Konflikt ohne Partnerschaft“ in vielen Dienstleistungssektoren auf der anderen Seite gesprochen.

Dieses Ringen um Begrifflichkeit zeigt die Notwendigkeit auf, die Tarifpartnerschaft und den Lohnfindungsprozess einer tieferen empirischen Analyse zu unterziehen. Konkret stellt sich die Frage, wie sich das „Klima“ in den Tarifverhandlungen messen, beschreiben und gegebenenfalls systematisieren lässt. Ein Ansatz könnte darin bestehen, Experten zu befragen und Fallstudien durchzuführen. Ein alternativer, hier vorgezogener Ansatz versucht, Tarifpartnerschaft anhand objektiver Kriterien zu analysieren. In der Literatur wird die Qualität der Arbeitsbeziehungen anhand verschiedener Streikindikatoren gemessen (Gärnter 1989; Aligisakis 1997; Bordogna & Cella 2002; Lesch 2002; Vandaele 2011; Carley 2013).¹ Das gebräuchlichste Messkonzept ist die Anzahl der in einer Volkswirtschaft durch Streiks und Aussperrungen verlorenen Arbeitstage (Arbeitskampfvolumen).

1 Zur kritischen Diskussion der Streiktätigkeit als „Milizindikator“ einer Gewerkschaft vgl. den Überblick bei Schnabel (1989, 63 ff.)

Weitere Indikatoren sind die Streikhäufigkeit, der Streikumfang und die Streikdauer. Die Streikhäufigkeit informiert darüber, wie viele Konflikte in einer Periode aufgetreten sind, der Streikumfang gibt an, wie viele Beschäftigte sich im Durchschnitt an einem Ausstand beteiligten und die Streikdauer misst, wie lange ein Einzelner im Durchschnitt die Arbeit aus Protest niederlegte. Das Ergebnis von Arbeitskampfvergleichen auf Basis dieser Indikatoren lautet: Wo viele Ausfalltage anfallen und oft gestreikt wird, sind die Arbeitsbeziehungen konfliktreich, wo weniger Ausfalltage anfallen und eher selten gestreikt wird, herrscht sozialer Friede.

Die Analyse von Arbeitskampfindikatoren erlaubt demnach, zwischen konfliktreichen und konfliktarmen Arbeitsbeziehungen zu unterscheiden. Dies ist aber zu wenig differenziert, um Begriffe wie „Konfliktpartnerschaft“ oder „Konflikt ohne Partnerschaft“ auszu-leuchten. Dazu ist eine detailliertere Betrachtung aller in Tarifverhandlungen genutzten Eskalationsformen notwendig. Sie ermöglicht es, unterschiedliche Konfliktlöskulturen zu identifizieren und dadurch einen wichtigen Beitrag zur begrifflichen Klärung der Typen von Tarifpartnerschaft zu leisten.

Im Folgenden wird dazu ein neuer methodischer Ansatz mit empirischen Befunden vorgestellt. Kapitel 2 stellt nach einigen Bemerkungen über die Berücksichtigung der „Konflikttheorie“ in der ökonomischen Analyse eine Eskalationspyramide vor, die eine Hierarchie zwischen den bei Tarifverhandlungen üblichen Eskalationsformen herstellt. Darauf aufbauend werden zwei neue Indikatoren zur Messung des Konfliktpotenzials (der Konflikteskalation) beschrieben: die maximale Eskalationsstufe und die Konfliktintensität. Kapitel 3 stellt einige nach Branchen differenzierte empirische Befunde zu diesen beiden Indikatoren dar, arbeitet exemplarisch den Informationsgewinn gegenüber dem herkömmlichen Indikator Arbeitskampfvolumen heraus und identifiziert unterschiedliche Konfliktlöskulturen. In Kapitel 4 werden die Empirie kurz mit der neuen Kontroverse zur „Konfliktpartnerschaft“ (Streeck, 2016) in Verbindung gebracht, einige kritische methodische Bemerkungen im Rahmen der GIRA-Jahrestagung 2015 aufgegriffen und Anstöße zu einer Weiterentwicklung gegeben.

2. Eskalationspyramide, maximale Eskalationsstufe und Konfliktintensität

2.1 Allgemeine Überlegungen

Die sozialwissenschaftliche Konfliktforschung besteht aus einer Vielzahl unterschiedlicher Konflikttheorien, die sich in ihrem Selbstverständnis in normative, deskriptive oder analytische Konflikttheorien unterscheiden lassen (Bonacker, 2008, S. 25). Dabei versuchen normative Ansätze, Konfliktregelungsinstrumente zu finden. Deskriptive Ansätze beschreiben Konflikte und analytische Ansätze erklären sie. Darüber hinaus gibt es eine Unterscheidung konflikttheoretischer Felder (Bonacker, 2008, S. 18). Es gibt Konflikttheorien im Kontext der Theorien internationaler Beziehungen, im Kontext von Gesellschaftstheorien und im Kontext akteurstheoretischer Ansätze. Akteurstheoretische Ansätze stellen die Frage, warum Akteure konflikthaft handeln (Bonacker, 2008). Die Rational-Choice-Theorie geht hierbei von der „Vorstellung zielorientierten Handelns“ (Kunz, 2008, S. 461) aus und folgt

dabei dem Erklärungs begriff der analytischen Wissenschaftstheorie. Dabei hat sich durchgesetzt, Konflikte auf der Basis individueller Handlungen spieltheoretisch zu modellieren (Kunz, 2008, S. 463).

Rationales Handeln und Entscheiden ist auch ein Kernelement in ökonomischen Ansätzen zur Erklärung von Tarifkonflikten. Diese Grundannahmen akteurstheoretischen Verhaltens stellen daher eine Brücke zwischen der sozialwissenschaftlichen und der wirtschaftswissenschaftlichen Debatte dar. Dabei gibt es auch in der Wirtschaftswissenschaft verschiedene Ansätze, die analysieren, warum Tarifverhandlungen nicht immer konfliktfrei ablaufen (Ross & Hartmann 1960; Hicks 1963; Ashenfelter & Johnson 1969; Kulp 1969; Zerche 1970; Zerche 1979; Siebert & Addison 1981; Schnabel 1989; Lesch 2013b). Neben den Theorien der Kollektivverhandlungen („Collective Bargaining“ Theorien) ist vor allem die Spieltheorie zu nennen. In spieltheoretischen Ansätzen wird eine Parallele zwischen Tarifverhandlungen und einem „Game of Chicken“ gezogen (Posner 2007, S. 346). Beide Tarifparteien stellen Maximalforderungen auf. Sofern keine Seite nachgibt, kommt es zum Arbeitskampf. Da dieser beiden Seiten schadet, haben beide einen Anreiz, die Eskalation zu vermeiden und eine Verhandlungslösung vorzuziehen. In der langen Frist wirken jedoch weitere Anreizmechanismen. Sofern der Arbeitskampf hilft, die Glaubwürdigkeit der eigenen Verhandlungsposition zu stärken, kann er durchaus im Interesse einer Partei liegen. Die Arbeitgeber müssen die Gewerkschaften disziplinieren, indem sie glaubwürdig drohen, im Falle unerwartet steigender Lohnkosten die Beschäftigung zu drosseln, die Produktion zu verlagern oder gar ganz einzustellen. Die Gewerkschaften müssen ihre Streikbereitschaft und Streikfähigkeit hinreichend beweisen. Dazu kann eine Streikdrohung durchaus ausreichen. Ist eine solche aber unglaubwürdig, muss die Gewerkschaft ihre Glaubwürdigkeit durch einen Streik wiederherstellen. Nach Hicks (1963) muss dies sogar regelmäßig geschehen. Letztlich haben beide Seiten einen Anreiz, die kurzfristigen Folgen eines Arbeitskampfes hinzunehmen, um langfristig die eigene Verhandlungsposition zu verbessern. Posner (2007, S. 346) spricht von „Reputationsgewinnen“, die die Machtbalance zwischen Tarifparteien beeinflussen, und damit auch den Anteil, den sich beide an der Verteilungsmasse sichern können.

Die in Tarifverhandlungen üblichen Eskalationsstufen werden in den ökonomischen Verhandlungs- und Streiktheorien nur teilweise berücksichtigt und analysiert. So weist Keller (1975, S. 118) darauf hin, dass Theorien der Kollektivverhandlungen normalerweise die Frage in den Vordergrund stellen, wie es zu einer Einigung kommt. Ein Scheitern der Verhandlungen stellt hingegen einen Sonderfall dar, der in der Regel nicht weiter betrachtet werde. In spieltheoretischen Lösungen des Verhandlungsproblems wurde neben den Drohungen auch die Rolle von Schiedsrichterlösungen berücksichtigt (Zerche, 1970, S. 122 f.; Zerche 1979, S. 99 ff.). Allerdings steht auch dort im Vordergrund, dass der Unparteiische eine Einigung herbeiführt. Es geht weniger darum, wie er es tut und welche Anreizwirkungen auf die Tarifparteien bestehen. Vor diesem Hintergrund überrascht nicht, dass es bislang keine empirische Evidenz darüber gibt, welche Rolle die einzelnen Eskalationsstufen in den Tarifverhandlungen tatsächlich spielen.

2.2 Konflikthandlungen

Bei der nachstehend vorgestellten neuen Methode zur Messung der Konflikteskalation in Tarifaufeinandersetzungen werden alle verhandlungsbegleitend ergriffenen verbal-formalen

und materiellen Konfliktaktionen berücksichtigt. Materielle Konfliktaktionen, sind Warnstreiks, Streiks und Aussperrungen. Sie sind in dem Sinne materiell, als sie gezielt dazu benutzt werden, Produktionsausfälle zu verursachen. Verbale Konfliktaktionen sind Streik- oder Aussperrungsdrohungen, konkrete Streik- oder Aussperrungsankündigungen sowie die offizielle Erklärung einer Tarifpartei, dass die Tarifverhandlungen gescheitert sind. Formale Konfliktaktionen sind Verhandlungsabbrüche, Schlichtungen, juristische Auseinandersetzungen und Urabstimmungen. Zunächst werden die einzelnen Konfliktaktionen erläutert. Danach werden sie im Hinblick auf ihr Zuspitzungspotenzial in eine Reihenfolge gebracht. Dies geschieht mit Hilfe einer Eskalationspyramide (Lesch, 2013a).

Da die Tarifparteien in Tarifverhandlungen unterschiedliche Interessen vertreten, stellen sie in der Regel auch unterschiedliche Forderungen auf und bewerten einzelne Forderungen auch unterschiedlich. Um zu einem Kompromiss zu gelangen, sind Verhandlungen notwendig. In deren Rahmen können die beiden Tarifparteien ihre Positionen darlegen, begründen und für sie werben. Die Verhandlungen sind notwendig, um Informationsasymmetrien abzubauen. Beide Seiten können so ausloten, wo die Kompromisslinie des jeweiligen Verhandlungspartners liegt. Tarifverhandlungen sind demnach eskalationsfreie Maßnahmen zur Befriedung eines Tarifkonflikts.

Bei vollständiger Information müssten rational handelnde Tarifparteien die jeweilige Kompromisslinie des Verhandlungsgegners erkennen. Es stellt sich aber die bereits in Kapitel 2.1 kurz erörterte Frage, ob diese Kompromisslinie exogen oder endogen ist. Ist sie endogen, haben beide Seiten einen Anreiz, die Kompromisslinie des Gegners zu beeinflussen. Dieser Einfluss muss nicht unbedingt über materielle Konfliktaktionen ausgeübt werden. Denkbar sind auch verbale und formale Drohungen.² Die Streikdrohung spielt schon in der Lohntheorie von Hicks (1963) eine wichtige Rolle. Die Arbeitgeber stehen vor jeder Verhandlungsrunde vor dem Problem, dass ein Eingehen auf die Gewerkschaftsforderungen die Arbeitskosten erhöhen, sie im Falle eines Ablehnens aber Gefahr laufen, bestreikt zu werden. Die Gewerkschaften müssen damit rechnen, dass sie im Fall eines frühzeitigen Kompromisses auf Lohnerhöhungen verzichten, die sie vielleicht bei weiteren Streikdrohungen hätten erzielen können. Lehnen sie hingegen Arbeitgeber-Offerten ab, müssen sie mit einem Abbruch der Verhandlungen rechnen und tatsächlich zum Streik aufrufen (Külp, 1969, S. 39 ff.; Zerche, 1970, S. 38 ff.). Letztlich bestimmen die erwarteten Streikkosten den Kompromiss. Je größer die erwarteten Streikkosten, desto eher lassen sich die Arbeitgeber auf höhere Löhne ein. Die Streikdrohung erhöht als verbale Vorstufe des Streiks das Risiko eines Arbeitskamps und damit auch den Erwartungswert der Streikkosten.

Üblicherweise verabreden die Tarifparteien nach einer Tarifverhandlungsrunde entweder einen neuen Verhandlungstermin, oder sie signalisieren der Gegenseite, dass sie im Gespräch bleiben wollen. Wird eine Verhandlung aber im Dissens ohne Vereinbarung eines neuen Termins (oder ohne ein Signal, sich möglichst schnell wieder am Verhandlungstisch treffen zu wollen) vertagt, liegt ein Verhandlungsabbruch vor. Er stellt eine erste formale Stufe der Eskalation dar, ist aber noch kein offizielles Scheitern der Tarifverhandlungen.

2 So stellt Külp (1969, S. 8) fest: „Dass die Tarifparteien ihre Verhandlungen zu ihren Gunsten zu beeinflussen versuchen, indem sie mit Streik und Aussperrung drohen, bedarf wohl keiner besonderen Erwähnung.“

Grundsätzlich lässt der Abbruch die Möglichkeit zu, die Verhandlungen nach Sondierungen wieder aufzunehmen.³

Eine weitere verbale Eskalationsstufe liegt vor, wenn eine Gewerkschaft zum Streik aufruft oder ein Arbeitgeber aussperren will. Ein Streikaufruf ist möglich, sobald die tarifliche Friedenspflicht endet.⁴ Für die Aussperrung gelten restriktivere Regeln. Die Rechtsprechung lässt Aussperrungen nur in Reaktion auf einen Streik zu (Rieble, 2005; Berg, Platow, Schoof, & Unterhinninghofen, 2010, S. 597). Im Falle eines Streikaufrufs informiert eine Gewerkschaft den Arbeitgeber und gegebenenfalls auch die Öffentlichkeit darüber, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt Arbeitskampfmaßnahmen ergriffen werden. Dabei kann es sich entweder um zeitlich befristete Arbeitskampfhandlungen handeln (Warnstreiks) oder um einen unbefristeten Streik (Erzwingungsstreik). Der Streikaufruf ist zunächst lediglich eine Verschärfung oder Konkretisierung der Streikdrohung. Es muss in Reaktion auf einen solchen Aufruf nicht zwingend zu einem Streik kommen. Häufig besteht noch ein Zeitfenster, das sich noch nutzen lässt, einen Arbeitskampf durch eine Wiederaufnahme von Verhandlungen zu vermeiden.

Wird ein solches Zeitfenster nicht genutzt, kommt es in der Regel nicht direkt zu einem unbefristeten Streik, sondern erst einmal zu einem zeitlich befristeten Warnstreik. Der Warnstreik ist bereits eine materielle Konflikt Handlung, die auch zu Produktionsunterbrechungen oder Ausfällen führt und damit einen ökonomischen Schaden verursacht. Aus Sicht der Gewerkschaften soll der Warnstreik eine weitere Eskalation in Form eines Scheiterns der Verhandlungen verhindern, die eine Urabstimmung und einen unbefristeten Streik nach sich ziehen kann (Lesch, 2013a, S. 67). Nach Däubler (2011, S. 366) stellt der Warnstreik ein „Frühwarnsystem“ dar. Dies beruhe zum einen auf der Demonstrationsfunktion, zum anderen auf einer Mobilisierungsfunktion. Die Demonstrationsfunktion bestehe darin, die Ernsthaftigkeit der Forderungen ebenso zu verdeutlichen wie die Konfliktfähigkeit. Die Mobilisierungsfunktion liege darin, dass die befristete Arbeitsniederlegung der Gewerkschaftsführung zeige, wie gut sie ihre Mitglieder für einen eventuell unbefristet geführten Arbeitskampf mobilisieren kann.

Eine weitere Verschärfung liegt vor, wenn eine Tarifpartei erklärt, die Tarifverhandlungen seien gescheitert. Mit dieser finalen verbalen Eskalationsform gibt die erklärende Partei zu verstehen, dass alle bilateralen Verhandlungsmöglichkeiten ergebnislos ausgeschöpft wurden. Das Scheitern zieht in der Regel ein bestimmtes formales Verfahren nach sich. Entweder bestehen Schlichtungsvereinbarungen, die nach dem Scheitern eine Schlichtung vorsehen, oder die Gewerkschaften leiten eine Urabstimmung ein. Ist weder eine Schlichtung noch eine Urabstimmung vorgesehen, kann eine Gewerkschaft (unter Beachtung der tariflichen Friedenspflicht) auch unmittelbar streiken (Däubler, 2011, S. 285).

Die unterschiedlichen Verfahren bedeuten, dass zwischen der Eskalationsform Scheitern und Schlichtung auf der einen Seite und der Eskalationsform Scheitern und Urabstim-

3 Sondierungen sind ein regelmäßig genutztes Instrument in Tarifverhandlungen. Da sie eine Art „inoffizielle Verhandlung“ im kleinen Kreis darstellen, werden sie nicht als eigene Handlung berücksichtigt, sondern dort, wo es angebracht ist, unter Tarifverhandlung verortet.

4 Die Friedenspflicht endet, sobald ein Tarifvertrag außer Kraft tritt. Die Tarifparteien können die Friedenspflicht aber durch Schlichtungsabkommen oder durch eine vereinbarte Nachfrist verlängern (Berg et al., 2010, S. 574). In der Metall- und Elektro-Industrie endet die Friedenspflicht vier Wochen nach dem Ablauf des Tarifvertrags.

mung oder Scheitern und Streik auf der anderen Seite zu unterscheiden ist. Die Schlichtung ist ein Verfahren zur Beilegung kollektiver Regelungsstreitigkeiten zumeist durch Intervention eines am Konflikt unbeteiligten Dritten (Keller, 1985, S. 119). Konfliktsoziologisch wird die Vereinbarung von Schlichtungsordnungen als wesentliches Element des „Machtausgleich[s] durch die Institutionalisierung von Konfliktzonen“ interpretiert (Keller, 1985, S. 120). Die faktisch vorhandenen industriellen Konflikte sollen durch die Festsetzung von langfristig geltenden Verfahrensregeln und durch die Einbeziehung unabhängiger Instanzen befriedet werden. Untersuchungen über die Wirkung der Schlichtung haben gezeigt, dass die Funktion des Schlichters vor allem darin besteht, die Qualität der vorhandenen Informationen so zu beeinflussen, dass er ihnen eine größere Sicherheit verleiht (Külp, Keller, Wiedemann, & Wolters, 1972, 29). Allerdings kann eine Schlichtung auch als integraler Bestandteil der Verhandlungstaktik benutzt werden (Keller, 1985, S. 123). Dadurch können beabsichtigte Konzessionen aufgeschoben werden (Külp et al., 1972, S. 25; Keller, 1985, S. 126). In diesem Fall würde ein Konflikt verlängert – mit der Folge, dass auch einzelne Eskalationsformen wie Streikdrohungen häufiger vorkommen können.

Die Eskalationsform Scheitern und Urabstimmung (alternativ: Scheitern und Streik) kann – zeitlich betrachtet – entweder vor oder nach einer Schlichtung auftreten. Gilt eine Schlichtungsvereinbarung, darf die Gewerkschaft eine Urabstimmung oder den Streik erst einleiten, wenn die Schlichtung gescheitert ist. Im Falle einer Urabstimmung entscheiden die Mitglieder darüber, ob die tarifpolitischen Ziele mit Hilfe eines Streiks durchgesetzt werden sollen. Eine Urabstimmung stellt für die Gewerkschaft eine Streikhürde dar (Crampton, Gunderson, & Tracy, 1999, S. 478). Dies liegt vor allem daran, dass Informationsasymmetrien abgebaut werden (Lesch, 2013b, S. 60). Für die Gewerkschaften ist zudem wichtig, dass die Urabstimmung den Arbeitskampf gegenüber der Öffentlichkeit legitimiert.

Eine weitere formale Konflikthandlung ist die juristische Auseinandersetzung. Sie tritt in verschiedenen Varianten und zu verschiedenen Zeitpunkten auf (Lesch, 2013a, S. 67). Häufig will eine Tarifpartei eine einstweilige Verfügung gegen den Gegner erwirken. Die Arbeitgeber wollen dadurch Streiks vermeiden, die Gewerkschaften wenden sich gegen Maßnahmen zum Streikbruch. Es gibt aber auch weitergehende juristische Auseinandersetzungen wie Schadensersatzklagen oder Klagen gegen den tariflichen Status. Bei Sparten-gewerkschaften stemmten sich beispielsweise die Arbeitgeber mit allen juristischen Mitteln dagegen, eine erstmals nach tarifpolitischer Eigenständigkeit strebende Gewerkschaft, die nur einzelne Berufe oder wenige Berufsgruppen vertritt, als tariffähige Organisation anzuerkennen und einer Aufnahme von Tarifverhandlungen zuzustimmen. Mit der juristischen Auseinandersetzung verlassen die Tarifparteien den bilateralen Konfliktraum. Wie bei der Schlichtung, wird eine dritte Instanz einbezogen. Während die Schlichtung auf eine Beilegung des Konflikts im Wege der Kompromissfindung setzt, zielt die juristische Auseinandersetzung auf eine Beschränkung der Handlungsmöglichkeiten ab, im Extremfall sogar auf die Vernichtung des Gegners. Letzteres wäre der Fall, wenn eine Gewerkschaft tatsächlich schadensersatzpflichtig wäre und dadurch insolvent würde oder einer Gewerkschaft die Tariffähigkeit abgesprochen würde.

Zum Arbeitskampf gehören Streik und Aussperrung. Der Streik „ist die schärfste Waffe der Arbeitnehmer, ihre Ziele durchzusetzen“ (Zerche, 1979, S. 33). Es handelt sich um die gemeinsame, planmäßige Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern zur Erreichung eines

bestimmten Kampfziels. Die Aussperrung war früher das schärfste Kampfmittel der Arbeitgeber, ist in Deutschland aber unüblich geworden. Bei diesem Instrument verweigern die Arbeitgeber den Arbeitnehmern den Zugang zum Arbeitsplatz ohne Fortzahlung des Arbeitslohns. Beide Eskalationsformen sind – ebenso wie der Warnstreik – materielle Konflikt-handlungen, weil sie darauf abzielen, dem Gegner einen finanziellen Schaden zuzufügen, um ihn auf diese Weise zur Konzession zu zwingen.

2.3 Eskalationspyramide

Die verschiedenen Konflikt-handlungen lassen sich mit Hilfe einer Eskalationspyramide so anordnen, dass sie die Zuspitzung von Tarifkonflikten abbilden (Lesch, 2013a). Dies ist in Abbildung 1 dargestellt. Die Positionierung einer Konflikt-handlung innerhalb der Eskalationspyramide hängt nicht unbedingt mit ihrer zeitlichen Verortung zusammen. Zeitlich betrachtet beginnt ein Tarifkonflikt mit Forderungen und Gegenforderungen. Im Rahmen von Tarifverhandlungen werden Angebote unterbreitet und nach einem Kompromiss gesucht. Gelingt dies, ist der Konflikt beendet. Die Verhandlungen können von verbalen Konflikt-handlungen wie Drohungen und Streikankündigungen oder von formalen Konflikt-handlungen wie dem Verhandlungsabbruch begleitet sein. Wann die Konflikt-handlungen genutzt werden, hängt – unter der Beachtung der Friedenspflicht – von der (autonomen) Entscheidung der Tarifparteien ab. Der Verhandlungsablauf ist hingegen determiniert, sobald eine Partei das Scheitern erklärt hat. In diesem Fall greifen entweder Schlichtungsvereinbarungen oder Satzungsbestimmungen. Die Schlichtung überführt den Konflikt wieder in das Verhandlungsstadium. Scheitert die Schlichtung oder ist eine solche nicht vereinbart, sehen viele Satzungen eine Urabstimmung vor. Sprechen sich die Gewerkschaftsmitglieder dabei für einen Streik aus, folgt der Arbeitskampf. Auch in diesem Fall müssen die Tarifparteien die Verhandlungen aber irgendwann wieder aufnehmen.

Das Festlegen von Eskalationsstufen setzt am zeitlichen Auftreten einer Konflikt-handlung an, berücksichtigt aber auch deren Eskalationswirkung. Danach ist eine Streik- oder Aussperrungsdrohung „eine erste und schwächste Stufe der Eskalation“ (Lesch, 2013a, S. 66). Anders als eine Streikankündigung beinhaltet die Streikdrohung noch keine Konkretisierung. Sie unterstreicht lediglich die Bereitschaft zum Streik, ohne die Verhandlungen zu unterbrechen. Die zweite Eskalationsstufe ist der Verhandlungsabbruch. Er stellt ebenfalls noch keine konkrete Streikgefahr dar, unterbricht aber den Verhandlungsprozess. Die Verhandlungen werden nicht mehr automatisch fortgesetzt, sondern erst nach einer „Abkühlungsphase“ mit entsprechenden Sondierungen. Die dritte Eskalationsstufe ist der Streikaufruf. Die Ankündigung eines Streiks ist nicht nur die Konkretisierung einer Streikdrohung. Sie verursacht in Branchen wie dem Verkehrssektor auch einen wirtschaftlichen Schaden.

Die vierte Eskalationsstufe ist der Warnstreik. Warnstreiks werden meist verhandlungsbegleitend eingesetzt, also bevor eine Verhandlung für gescheitert erklärt wurde. Es entsteht ein überschaubarer materieller Schaden, der als Warnsignal dient. Die Gewerkschaft nimmt dies bewusst in Kauf, um größere Schäden zu vermeiden, die durch unbefristete Streiks entstehen würden. Häufig reichen Warnstreiks als Druckmittel aus, um auf dem Verhandlungsweg einen Kompromiss zu erzielen. Ist dies nicht der Fall, eskaliert der Konflikt weiter, indem eine Seite das Scheitern der Verhandlungen erklärt. Zu diesem Zeitpunkt sind alle bilateralen Verhandlungsmöglichkeiten erschöpft. Zwei Eskalationsformen sind nun denkbar.



Abb. 1: Die Eskalationspyramide (Quelle: Lesch (2013a)).

In der ersten Eskalationsform berufen die Tarifparteien einen neutralen Schlichter, dessen Aufgabe darin besteht, eine weitere Eskalation durch trilaterale Verhandlungen zu vermeiden. Eine erfolgreiche Schlichtung beendet den Konflikt, ohne dass ein materieller Schaden auftritt. Die Konflikthandlung Scheitern und Schlichtung wird als fünfte Eskalationsstufe (und damit eine Stufe höher als der Warnstreik) bewertet, obwohl sie eine neue Friedenspflicht begründet. Es darf während der Schlichtung weder zum Streik aufgerufen werden, noch ein Warnstreik organisiert werden. Es wäre daher denkbar, die Eskalationsform Scheitern und Schlichtung zwischen dem Verhandlungsabbruch und dem Streikaufruf zu verorten. Gegen diese Überlegung spricht, dass die Gewerkschaften den Warnstreik als Druckmittel nutzen, um sich bilateral mit den Arbeitgebern zu einigen. Er ist nicht darauf angelegt, den Konflikt trilateral im Wege der Schlichtung zu lösen. Verhandlungstaktisch ist die Schlichtung dem Warnstreik demnach nachgelagert. Im Ablaufschema der Tarifverhandlung ist die Schlichtungsphase ebenfalls einem relativ späten Stadium zuzuordnen (Keller, 1985, S. 119). In der Regel finden Warnstreiks statt, bevor das Scheitern der Verhandlungen erklärt wird und ein Schlichtungsmechanismus greift. Der Warnstreik will ein Scheitern ja gerade verhindern. Daher stellt das Scheitern gegenüber dem Warnstreik auch dann eine Eskalationsverschärfung dar, wenn es mit einer Schlichtung verbunden ist.

Ist keine Schlichtung vorgesehen, zieht das Scheitern eine unmittelbare oder eine mittelbare Ankündigung von Streiks nach sich. Dies stellt eine sechste Eskalationsstufe dar. Im unmittelbaren Fall verzichtet die Gewerkschaft auf eine Urabstimmung, im mittelbaren holt sie sich das Mitgliedervotum ein. Beide Fälle signalisieren, dass ein Arbeitskampf unvermeidbar ist. Streik und Aussperrung sind dann die siebte und letzte Eskalationsstufe. Beide Arbeitskampfformen gehen mit einem materiellen Schaden einher.

Als Konfliktbehandlung wurden in Kapitel 2.2 auch juristische Auseinandersetzungen bewertet. Da diese zu verschiedenen Verhandlungszeitpunkten denkbar sind, hilft eine zeitliche Verortung bei der Einstufung in die Eskalationspyramide nicht weiter. Ein weiteres Problem ist ihre unterschiedliche Wirkung. Eine Schadensersatzklage zielt wie der Arbeitskampf auf eine materielle Wirkung, die sogar die Existenz des Gegners gefährden kann.⁵ Eine erfolgreiche einstweilige Verfügung gegen einen Streikaufruf will einen materiellen Schaden hingegen verhindern. Eines haben die verschiedenen juristischen Auseinandersetzungen jedoch gemeinsam (Lesch 2013a, S. 67): Indem eine Verhandlungsseite Rechtsmittel einlegt, signalisiert sie, dass sie zu einer bilateralen Verständigung in der Streitsache nicht bereit ist. Außerdem werden Rechtsmittel eingelegt, wenn eine Partei das Gefühl hat, dass sich die Gegenseite nicht an die Spielregeln der Verhandlungen hält. In allen Fällen besteht eine gewisse Parallele zur Schlichtung. Beide Verfahren ziehen in Form von Richtern oder Schlichtern neutrale Personen heran, die im trilateralen Kontext vermitteln. Durch das Einbeziehen der Arbeitsgerichtsbarkeit wird ein Konflikt analog zur Schlichtung durch Dritte befriedet. Dies legt es nahe, die Eskalationswirkung von juristischer Auseinandersetzung und Schlichtung einheitlich zu bewerten.

2.4 Eskalationsmaße

Die Eskalationspyramide bringt die verschiedenen Konfliktbehandlungen in eine bestimmte Hierarchie, stellt selbst aber noch kein Eskalationsmaß dar. Um die Konflikteskalation zu messen, bedarf es einer Methodik, die das Auftreten einzelner oder mehrerer Konfliktbehandlungen anhand der siebenstufigen Rangskala erfasst und bewertet. Lesch (2013a, S. 67 f.) schlägt hierzu zwei Bewertungsverfahren vor, ein statisches und ein dynamisches.

Das statische Verfahren beschränkt sich darauf, für jeden Tarifkonflikt zu prüfen, bis zu welcher Stufe der Konflikt eskaliert. Diese maximale Eskalationsstufe berücksichtigt weder die Länge einer Auseinandersetzung, noch ob sich der Konflikt mehrfach neu entzündet und sich Eskalationsstufen dadurch wiederholen. Eskaliert ein Tarifkonflikt beispielsweise mehrfach bis zum Warnstreik, hat dies keinen Einfluss auf die maximale Eskalationsstufe. Die statische Messung bietet den Vorteil, dass sich bestimmte Konfliktmuster leichter abbilden lassen (Lesch, 2013a, S. 72 f.). In einigen Branchen sind über den Zeitverlauf hinweg recht stabile maximale Eskalationsstufen beobachtbar, aus denen sich spezifische Konfliktlöskulturen ableiten lassen (vgl. Kapitel 3.3).

Das dynamische Verfahren berücksichtigt den zeitlichen Verlauf. Kommt es wiederholt zu einer Eskalation, wird dies bei der Messung berücksichtigt. Dadurch wird die tatsächliche Konfliktintensität gemessen. Um das Problem der Skalierung zu minimieren, bietet sich ein summarisches Bewertungsverfahren an. Hierbei werden die Punkte, die den verschiedenen Konfliktbehandlungen im Rahmen der Eskalationspyramide zugeordnet werden, addiert. Allerdings wird jede Eskalationsstufe zwischen zwei aufeinanderfolgenden Tarifverhandlungen nur einmal gezählt. Eine solche Bereinigung ist sinnvoll, um die Vergleichbarkeit

5 Beispielhaft sei auf die wiederholten Schadensersatzklagen von Fluggesellschaften und Flughafenbetreibern gegen die Gewerkschaft der Flugsicherung verwiesen. Hätten die Kläger Recht bekommen, hätte die Berufsgruppengewerkschaft Konkurs anmelden müssen.

von Tarifverhandlungen mit unterschiedlichen Geltungsbereichen und verschiedenen Streikformen zu gewährleisten.⁶

Wie unterschiedlich die beiden Bewertungsverfahren ausfallen können, zeigt das folgende Beispiel. Dazu werden zwei Konflikte mit jeweils vier Verhandlungsrunden betrachtet (siehe Übersicht 1). In Konflikt 1 kommt es nach der dritten Verhandlungsrunde zu einer Streikdrohung, einer Streikankündigung und einem Warnstreik. In der vierten Runde einigen sich die Parteien. In Konflikt 2 wird bereits nach der ersten Verhandlung eine Drohung ausgesprochen. Nach der zweiten Verhandlung folgen eine zweite Drohung, ein Aufruf und ein Warnstreik. Dasselbe Eskalationsschema wiederholt sich auch nach der dritten Verhandlung, allerdings wird die Streikdrohung zweimal ausgesprochen. Die zweite dieser Drohungen wird als wiederholte Drohung nicht als Konflikthandlung gewertet. In der vierten Verhandlung kommt es dann zu einer Einigung. In beiden Konflikten ist die Stufe 4, der Warnstreik, die maximale Eskalationsstufe. Bei der dynamischen Messung ergeben sich hingegen deutliche Unterschiede. In Konflikt 1 summieren sich die einzelnen Konflikthandlungen auf 8 Punkte (1+3+4), in Konflikt 2 auf 17 Punkte (1+1+3+4+1+3+4). Die Konflikttintensität ist bei Konflikt 2 demnach mehr als doppelt so hoch wie bei Konflikt 1. Die maximale Eskalationsstufe bildet das tatsächliche Konfliktschehen daher nur begrenzt ab.

Übersicht 1: Beispiele zur Messung von maximaler Eskalationsstufe und Konflikttintensität

<p>Konflikt 1:</p> <p>$V_1(0) \rightarrow V_2(0) \rightarrow V_3(0) \rightarrow D_1(1) \rightarrow A_1(3) \rightarrow W_1(4) \rightarrow V_4(0)$</p> <p>Konflikt 2:</p> <p>$V_1(0) \rightarrow D_1(1) \rightarrow V_2(0) \rightarrow D_2(1) \rightarrow A_1(3) \rightarrow W_1(4) \rightarrow V_3(0) \rightarrow D_3(1) \rightarrow D_4(0) \rightarrow A_2(3) \rightarrow W_2(4) \rightarrow V_4(0)$</p> <p>V=Verhandlung; D=Streikdrohung; A=Streikankündigung; W=Warnstreik; in Klammern: bereinigte Eskalationsstufen, die in das summarische Verfahren eingehen.</p>
--

⁶ Neben unternehmensbezogenen Verhandlungen gibt es auch Branchenverhandlungen, die regional oder branchenweit geführt werden. Bei regionalen Verhandlungen können sich die einzelnen Eskalationsstufen allein dadurch wiederholen, dass sie verschiedene Tarifgebiete durchlaufen. Solche Wiederholungen scheiden bei bundesweiten Verhandlungen ebenso aus wie bei Verhandlungen für einzelne Unternehmen (Lesch 2013a, S. 68). Hinzu kommt, dass sich die Streikformen von Branche zu Branche unterscheiden. In einigen Dienstleistungssektoren wird ein unbefristeter Streik nach einer Urabstimmung eher kleinteilig geführt. Es kommt zu wiederholten, aber kürzeren Ausständen. Dazwischen gibt es auch Streikpausen. Wird in einem Tarifgebiet einer Industriebranche gestreikt, dauern die Aktionen in der Regel so lange an, bis die Parteien an den Verhandlungstisch zurückkehren.

3. Empirische Ergebnisse

3.1 Daten

Grundlage der folgenden empirischen Auswertungen sind 144 Tarifkonflikte aus 13 Branchen seit dem Jahr 2000. Übersicht 2 fasst zusammen, welche Branchen ab welchem Zeitraum berücksichtigt wurden, wie die Tarifverträge strukturiert sind, welche Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände miteinander verhandeln und wie viele Konflikte jeweils ausgewertet wurden. Die berücksichtigten Konflikte sind jeweils so präzise dokumentiert, dass der Konfliktbeginn (Datum der Tarifforderung oder Auslaufen eines Tarifvertrags), das Konfliktende (Tarifabschluss oder positive Urabstimmung nach einem Arbeitskampf) sowie die gewählten Konfliktbehandlungen bekannt sind. Die Dokumentation beginnt in einigen Branchen ab dem Jahr 2000, in anderen aber erst später. Grund ist die Fusion von fünf Einzelgewerkschaften zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di 2001. In den betroffenen Branchen wurde jeweils mit der ersten ver.di-Tarifverhandlung begonnen.

Die Struktur der Tarifverträge unterscheidet sich zwischen den untersuchten Branchen. In den berücksichtigten Industriebranchen gilt ebenso wie im Bauhauptgewerbe, im privaten Bankgewerbe und im Einzelhandel ein Flächentarifvertrag. In Großunternehmen wie der Deutschen Telekom und der Deutschen Post gibt es Firmentarifverträge. Flächen- und Firmentarifverträge beziehen sich auf alle Berufsgruppen. Daneben gibt es aber auch Unternehmen und Branchen mit Tarifverträgen für einzelne oder mehrere Berufsgruppen. Das gilt für die Deutsche Lufthansa, den Schienenverkehr, den Krankenhaussektor und den Öffentlichen Dienst. Im Schienenverkehr gibt es Firmentarifverträge, die von der EVG ausgehandelt werden und die für alle Berufsgruppen gelten. Daneben gibt es aber auch Tarifverträge, die nur für Lokführer oder das Zugpersonal gelten. Diese werden von der GDL abgeschlossen, die als Spartengewerkschaft nur bestimmte Berufsgruppen vertritt. Im Öffentlichen Dienst bestehen zwei Flächentarifverträge für die Länder und für die Tarifgemeinschaft des Bundes und der Kommunen. Daneben werden seit 2009 auch Spartenarbitarverträge (Entgeltrahmen-Tarifverträge) für die Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst geschlossen. Dabei kam es für diese Berufsgruppen sowohl 2009 als auch 2015 zu zusätzlichen Lohnsteigerungen.

Übersicht 2: Ausgewertete Tarifkonflikte

Branche	Struktur der Tarifverträge	Gewerkschaften	Arbeitgeber	Anzahl Konflikte
Bauhauptgewerbe (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG Bauen-Agrar-Umwelt	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie; Zentralverband Deutsches Baugewerbe	10
Chemische Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG Bergbau, Chemie, Energie	Bundesarbeitgeberverband Chemie	12
Druckindustrie (ab 2002)	Flächentarifvertrag	ver.di	Bundesverband Druck und Medien	7
Einzelhandel (ab 2001)	Flächentarifvertrag	ver.di	Handelsverband Deutschland	9
Flugsicherung (ab 2002)	Firmentarifvertrag	ver.di; GdF	Deutsche Flugsicherung (DFS)	14 (1 ver.di, 13 GdF)
Krankenhäuser (ab 2002)	Flächentarifvertrag; ab 2005: Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di; MB	Tarifgemeinschaft deutscher Länder; Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände	22 (11 ver.di, 11 MB)
Luftfahrt (ab 2001)	Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di; VC; UFO	Deutsche Lufthansa	23 (9 Ver.di, 8 VC, 6 UFO)
Metall- und Elektro-Industrie (ab 2000)	Flächentarifvertrag	IG Metall	Südwestmetall; Metall-NRW; Verband der bayerischen M+E-Industrie	12
Öffentlicher Dienst (ab 2002)	Flächentarifvertrag; ab 2009 Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	ver.di; GEW; dbb	Tarifgemeinschaft deutscher Länder; Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände; Bundesinnenministerium	13
Postdienste (ab 2002)	Firmentarifvertrag	ver.di	Deutsche Post	8
Privates Bankgewerbe (ab 2001)	Flächentarifvertrag	ver.di	Arbeitgeberverband des Deutschen Bankgewerbes	8
Schienerverkehr (ab 2000)	Firmentarifvertrag; ab 2003: Tarifverträge für bestimmte Berufe oder Berufsgruppen	EVG, GDL; bis November 2010: Transnet/GDBA (Tarifgemeinschaft), GDL	Deutsche Bahn	19 (2 Transnet/ GDBA/GDL; 6 Transnet/GDBA, 4 EVG, 7 GDL)
Telekommunikation (ab 2002)	Firmentarifvertrag	ver.di	Deutsche Telekom	8

Zahl der berücksichtigten Tarifkonflikte: 144; Stand: 15.02.2016; Einzelhandel: NRW; Krankenhäuser: ver.di-Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes; dbb: Deutscher Beamtenbund und Tarifunion; EVG: Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft; GDBA: Verkehrsgewerkschaft Gewerkschaft Deutscher Reichsbahnbeamten und Anwärter; GdF: Gewerkschaft der Flugsicherung; GDL: Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer; GEW: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft; MB: Marburger Bund; Transnet: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands; UFO: Unabhängige Flugbegleiter-Organisation; VC: Vereinigung Cockpit; ver.di: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

3.2 Eskalationsmaße

Übersicht 3 fasst die empirischen Befunde zu den beiden Eskalationsmaßen maximale Eskalationsstufe und Konfliktintensität sowie zur Verhandlungsdauer für die 13 untersuchten Branchen zusammen.⁷ Wo mehrere Gewerkschaften verhandelt haben, wurde jeweils der gewichtete Durchschnitt berechnet. Die Gewichte ergeben sich jeweils aus dem Anteil der geschlossenen Tarifverträge. Im Luftverkehr hat die Vereinigung Cockpit (VC) beispielsweise acht der insgesamt 23 Tarifverträge geschlossen, sodass die VC auf einen Anteil von knapp 35 Prozent kommt. Die maximale Eskalationsstufe liegt im Durchschnitt aller ausgewerteten Tarifkonflikte einer Branche zwischen 0,3 Punkten in der Chemischen Industrie und 5,0 Punkten im Einzelhandel. Vergleichsweise hohe maximale Eskalationsstufen weisen der Öffentliche Dienst (4,6 Punkte), die Telekommunikation (jeweils 4,4 Punkte), die Metall- und Elektro-Industrie (4,2 Punkte), die Krankenhäuser und die Druckindustrie (jeweils 4,0 Punkte) auf. Im privaten Bankgewerbe (2,4 Punkte), in der Flugsicherung (2,8 Punkte) und im Postdienst (3,1 Punkte) fallen die maximalen Eskalationsstufen erkennbar geringer aus. Sie liegen aber noch deutlich über dem Wert in der Chemischen Industrie.

Übersicht 3: Eskalationsmaße und Verhandlungslänge; Durchschnittswerte

Branche	Maximale Eskalationsstufe (in Stufen)	Konfliktintensität (in Punkten)	Verhandlungslänge (in Monaten)
Bauhauptgewerbe	3,6	7,7	5,4
Chemische Industrie	0,3	0,3	2,1
Druckindustrie	4,0	16,1	6,6
Einzelhandel	5,0	18,4	7,0
Flugsicherung	2,8	7,2	6,3
Krankenhäuser	4,0	17,6	5,0
Luftfahrt	3,3	15,5	9,3
Metall- und Elektro-Industrie	4,2	19,9	3,5
Öffentlicher Dienst	4,6	21,3	5,3
Postdienste	3,1	15,1	2,2
Privates Bankgewerbe	2,4	8,0	5,5
Schienerverkehr	3,4	15,2	7,6
Telekommunikation	4,4	17,3	3,6

Die Konfliktintensität reicht von 0,3 Punkten in der Chemischen Industrie bis zu 21,3 Punkten im Öffentlichen Dienst. Allerdings liegen neun der 13 Branchen in einer deutlich kleineren Spanne von 15,1 und 21,3 Punkten. Am oberen Ende liegen neben dem Öffentlichen Dienst auch die Metall- und Elektro-Industrie mit 19,9 Punkten und der Einzelhandel mit 18,4 Punkten. Eher konfliktarm ging es mit 7,2 über 7,7 bis 8,0 Punkten auch in der Flugsicherung, im Bauhauptgewerbe sowie im Privaten Bankgewerbe zu. Vergleicht man die Konfliktintensität mit der Verhandlungslänge, zeigt sich kein enger Zusammenhang.

⁷ Die Berechnungen sind nicht direkt mit denen von Lesch (2013a) oder Lesch & Hellmich (2014) vergleichbar. Zum einen werden hier gewichtete (anstelle ungewichteter) Durchschnitte berechnet, zum anderen gibt es Unterschiede bei der Konfliktauswahl. So werden im Schienenverkehr ausschließlich die Deutsche Bahn und in der Flugsicherung nur die Deutsche Flugsicherung betrachtet. Außerdem werden im Schienenverkehr und im Krankensektor andere Zeiträume betrachtet.

Bei den neun Branchen mit der höchsten Konfliktintensität streut die Verhandlungslänge beträchtlich. In der Druckindustrie und in der Telekommunikation kommen im Durchschnitt in 3,6 Monaten insgesamt 17,3 Konfliktpunkte zusammen, während sich die 15,5 Punkte in der Luftfahrt über 9,3 Monate ansammelten. Dieser Vergleich zeigt: Wird länger verhandelt, muss das nicht unbedingt mit einer höheren Konfliktintensität einhergehen. Es kommt auch vor, dass zwischen Eskalationsphasen längere „Abkühlungsphasen“ liegen.

3.3 Konfliktintensität versus Streikausfalltage

Um die Unterschiede zwischen den Eskalationsmaßen und den Arbeitskämpfindikatoren zu zeigen, müssen die Eskalationsmaße kalenderjährlich berechnet werden. Dazu werden – wie bei den Ausfalltagen auch – die Konfliktpunkte jener Tarifeinsetzungen, die sich über einen Jahreswechsel hinaus hinziehen, den entsprechenden Kalenderjahren zugeordnet. Abbildung 2 stellt die jährliche Konfliktintensität (in Punkten) der Anzahl der arbeitskampfbedingt ausgefallenen Arbeitstage seit dem Jahr 2000 gegenüber. Dabei fallen zwei Punkte auf. Erstens entwickeln sich die beiden Indikatoren erstaunlich parallel. Den Spitzen bei den Ausfalltagen stehen auch Spitzen bei der Konfliktintensität gegenüber (2002, 2006, 2015). Bei den Tiefpunkten sieht es ähnlich aus (2000, 2004, 2010). Zweitens entwickelt sich die Konfliktintensität in der Phase eines geringeren Arbeitskampfvolumens (2008 bis 2014) weniger gleichmäßig. Das deutet an, dass es in Jahren mit vergleichsweise wenigen Ausfalltagen in Tarifverhandlungen trotzdem konfliktreich zugeht. Der Grund hierfür ist, dass die Zahl der Ausfalltage sehr stark durch Großkonflikte beeinflusst wird.

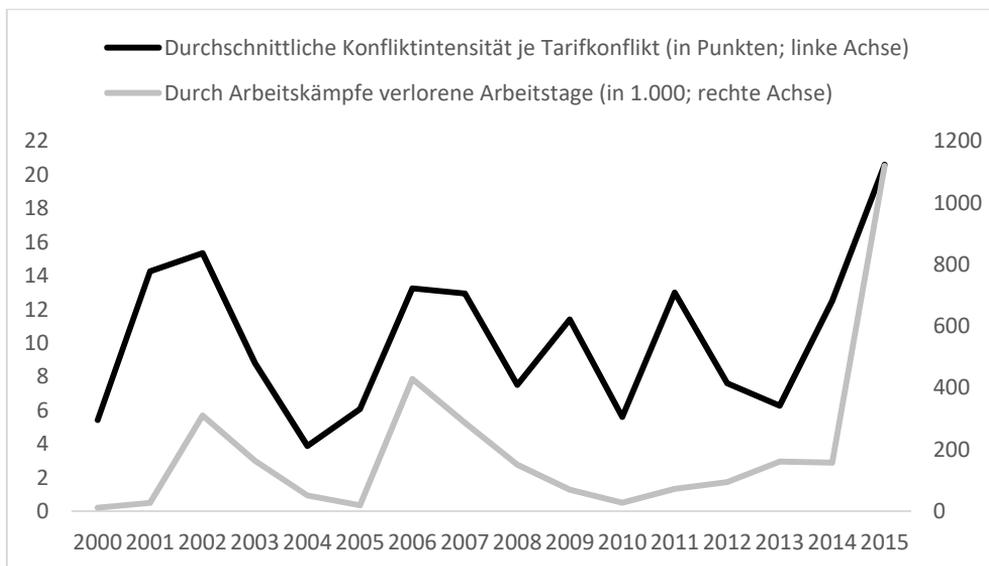


Abb. 2: Konfliktintensität und arbeitskampfbedingt verlorene Arbeitstage 2000 bis 2015

Dies wird durch einen exemplarischen Vergleich eines Spartentarifkonflikts mit einem Großtarifkonflikt deutlicher: dem Tarifkonflikt zwischen der Spartengewerkschaft GDL

und der Deutschen Bahn 2014/15 und dem Konflikt zwischen der Multi-Branchengewerkschaft ver.di und der Deutschen Post 2015. Der Bahntarifkonflikt zog sich von Juni 2014 bis Anfang September 2015 über fast 15 Monate hin, der Posttarifkonflikt dauerte knapp 6 Monate (von Anfang 2015 bis Mitte 2015). Beide Konflikte eskalierten bis zum Arbeitskampf (Eskalationsstufe 7) und die Summe der einzelnen Konfliktbehandlungen betrug jeweils 73 Punkte (Übersicht 4). Beim Bahnkonflikt setzt sich diese Gesamtsumme aus acht Streikdrohungen (8 Punkte), sechs Verhandlungsabbrüchen (12 Punkte), vier Streikaufrufen (12 Punkte), einem Warnstreik (4 Punkte), einem Scheitern mit Schlichtung (5 Punkte), einer juristischen Auseinandersetzung (5 Punkte), einem Scheitern mit Urabstimmung (6 Punkte) und drei Streiks (21 Punkte) zusammen. Bei der Post gab es vier Streikdrohungen (4 Punkte), drei Streikaufrufe (9 Punkte), vier juristische Auseinandersetzungen (20 Punkte), ein Scheitern mit Urabstimmung (6 Punkte), fünf Warnstreiks (20 Punkte) und zwei Streiks (14 Punkte).⁸ Trotz unterschiedlicher Konfliktbehandlungen kommen beide Konflikte auf dieselbe Konfliktintensitätspunktzahl.

Übersicht 4: Konfliktintensität und Ausfalltage ausgewählter Tarifkonflikte

	Konfliktintensität (in Punkten)	Maximale Eskalationsstufe	Verhandlungslänge (in Monaten)	Ausfalltage
Deutsche Bahn (GDL)	73	7	14,5	64.000
Deutsche Post (ver.di)	73	7	5,5	550.000

Ausfalltage: Schätzung auf Basis der amtlichen Streikstatistik und Streikteilnehmermeldungen der GDL.

Bei den Ausfalltagen bestehen allerdings große Unterschiede. Die amtliche Streikstatistik weist die beiden Unternehmen zwar nicht einzeln aus, sondern im Rahmen der Wirtschaftsgruppen „Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“ sowie „Post-, Kurier- und Expressdienste“. Zusammen mit den von den Gewerkschaften veröffentlichten Streikteilnehmerzahlen lässt sich die Anzahl der Ausfalltage aber grob abschätzen. Bei der Deutschen Bahn waren es insgesamt etwa 64.000 Ausfalltage (2014: 40.000, 2015: 24.000), bei der Deutschen Post hingegen rund 550.000. Zwei Tarifaufeinandersetzungen, die vergleichbar konfliktintensiv verliefen, führten demnach allein wegen ihrer Größe zu einer unterschiedlichen Anzahl an Ausfalltagen. Während bei der Post mehrfach bis zu 30.000 Arbeitnehmer im Ausstand waren, waren es bei der Bahn in der Regel nur 3.000. Aus diesem Beispiel folgt: Die Konfliktintensität kann auch dann hoch ausfallen, wenn es vergleichsweise wenige Ausfalltage gibt. Das ist vor allem in solchen Jahren der Fall, in denen mehrere Spartenarbitkonflikte eskalieren, es aber keinen Großkonflikt gibt. Abbildung 2 zeigt: Das Jahr 2014 war im Hinblick auf die Ausfalltage durchaus unauffällig. Die Konfliktintensität lag aufgrund der mehrfach eskalierenden Spartenarbitkonflikte bei Piloten und Lokführern aber recht hoch. Das bedeutet: Die Zahl der Ausfalltage wird viel stärker durch Großkonflikte dominiert als das alternative Eskalationsmaß Konfliktintensität. Umgekehrt wird die Konfliktintensität durch stark eskalierende Kleinkonflikte in die Höhe getrieben, während Spar-

⁸ Bei diesen Angaben handelt es sich um bereinigte Werte (siehe Kapitel 2.4).

tentarifikonflikte in der Regel nur wenige Ausfalltage verursachen. Es ist deshalb sinnvoll, bei der Bewertung des Tarifklimas möglichst viele Indikatoren zu betrachten.

3.4 Konfliktlöskungskulturen

Die in Kapitel 2.2 vorgestellten Konflikthandlungen wurden nicht nur in eine Eskalationshierarchie überführt. Sie wurden auch verbal-formalen und materiellen Eskalationsstufen zugeordnet. An diese Unterscheidung anknüpfend, ergeben sich drei unterschiedliche Ansätze oder Strategien, um Tarifkonflikte zu lösen:

- durch Verhandlung,
- durch verbal-formale Konflikthandlungen (Drohung, Verhandlungsabbruch, Streikaufruf, Schlichtung und Urabstimmung) und
- durch materielle Konflikthandlungen (Warnstreik, Streik und Aussperrung).

Jede dieser drei Strategien steht für eine bestimmte „Konfliktlöskungskultur“. Um die jeweilige Bedeutung dieser drei Ansätze in den einzelnen Branchen zu bestimmen, werden ihre relativen Anteile anhand der maximalen Eskalationsstufe bestimmt. Der so bestimmte relative Anteil gibt an, wie wichtig die drei Ansätze zur Durchsetzung der tarifpolitischen Ziele in den einzelnen Branchen jeweils sind. Liegt der Anteil eines Ansatzes bei mindestens 50 Prozent und ist es zugleich der höchste Anteil, wird dieser als dominanter Verhandlungsansatz bezeichnet.⁹

Abbildung 3 stellt die Anteile der drei Ansätze für die 13 untersuchten Wirtschaftsbe-
reiche dar. In Branchen oder Unternehmen, in denen mehrere Gewerkschaften verhandeln,
wurden alle maximalen Eskalationsstufen berücksichtigt. Die Branchen sind in der Reihen-
folge des Anteils der Verhandlungen als maximale Eskalationsstufe gereiht. Die Intention
der Abbildung wird anhand eines Beispiels deutlicher. Im Bauhauptgewerbe wurden drei
der insgesamt zehn Tarifkonflikte (30 Prozent) allein durch Verhandlungen gelöst, in fünf
Fällen (50 Prozent) kam es (maximal) zu verbal-formalen Konflikthandlungen (einmal
Verhandlungsabbruch und viermal Schlichtung) und in zwei Fällen (20 Prozent) zu materi-
ellen Konflikthandlungen. Im Bauhauptgewerbe dominierten damit verbal-formale Kon-
flikthandlungen. Das heißt: Jeder zweite Konflikt spitze sich bis zu verbal-formalen Kon-
flikthandlungen zu.

9 Liegt beispielsweise der Anteil der Verhandlung bei 50 Prozent und liegen die Anteile der verbal-formalen und der materiellen Konflikthandlungen bei jeweils 25 Prozent, ist die Verhandlung die dominierende Konfliktlöskungsstrategie. Liegt aber der Anteil der Verhandlung bei 50 Prozent und gleichzeitig auch der Anteil der materiellen Konflikthandlungen, ist die Verhandlung nicht die dominierende Strategie.

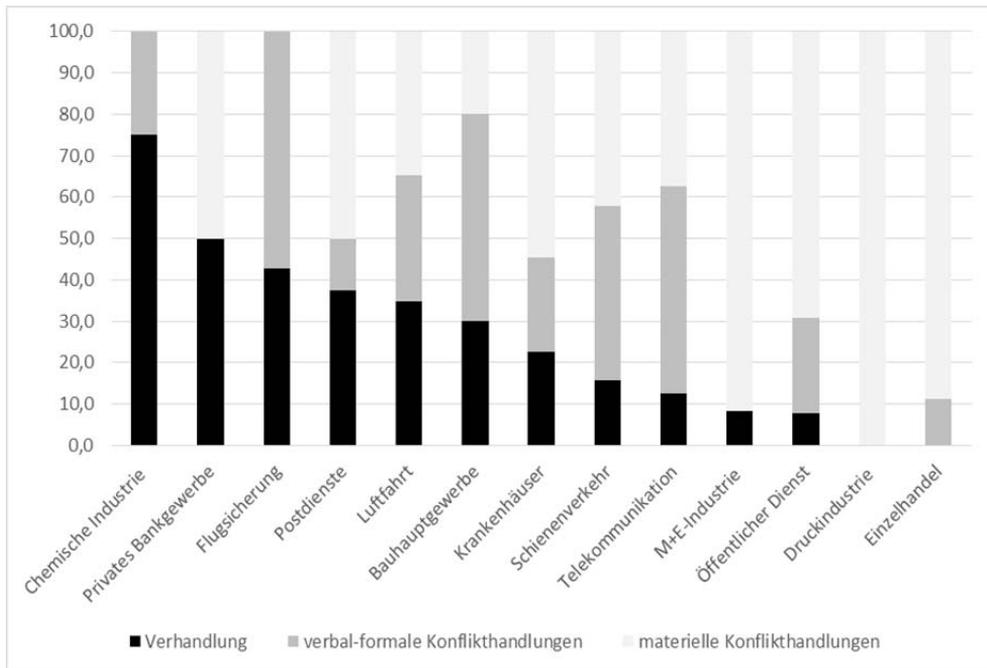


Abb. 3: Konfliktlösungskultur; Anteile der Konfliktlösungsansätze in Prozent

Auf der Basis dieser unterschiedlichen Anteile lassen sich vier Konfliktlösungskulturen voneinander unterscheiden. In der Chemischen Industrie wurden im Untersuchungszeitraum neun der zwölf Tarifrunden (75 Prozent) konfliktfrei – also nur durch Verhandlungen – gelöst. Hier dominierte also ein verhandlungsorientierter Ansatz. Daneben lassen sich drei Branchen identifizieren, in denen Konflikte zwar häufiger eskalierten, die Tarifparteien aber selten über verbale und formale Eskalationsstufen hinausgingen. Ein solcher verbal-formaler Konfliktlösungsansatz lässt sich neben dem oben bereits erwähnten Bauhauptgewerbe auch in der Telekommunikation und in der Flugsicherung beobachten. In diesen Branchen lag der Anteil der Konflikte, die bis zu verbal-formalen Konfliktbehandlungen eskalierten, zwischen 50 und 57 Prozent. Materielle Konfliktbehandlungen spielten in der Flugsicherung gar keine Rolle, im Bauhauptgewerbe erreichten sie einen Anteil von lediglich 20 Prozent und in der Telekommunikation 37,5 Prozent.

In der materiell-konfliktorientierten Gruppe eskalierten Konflikte regelmäßig bis zum Warnstreik oder Streik. Ein solcher materieller Konfliktlösungsansatz war in der Druckindustrie seit 2002 sogar für jeden der sieben Tarifkonflikte charakteristisch. Auch in der Metall- und Elektro-Industrie (Anteil von 92 Prozent), im Einzelhandel (89 Prozent) sowie im Öffentlichen Dienst (69 Prozent) dominierte dieser Ansatz sehr deutlich. In Krankenhäusern und im Postdienst eskalierte immerhin noch jeder zweite Konflikt bis zu materiellen Konfliktbehandlungen.

In den drei übrigen Branchen Privates Bankgewerbe, Luftfahrt und Schienenverkehr dominierte keine der drei Strategien. Hier liegt eine heterogene Konfliktlösungskultur vor.

In der Luftfahrt und im Schienenverkehr könnte dies daran liegen, dass mehrere Gewerkschaften verhandeln und sich dabei bestimmte Konfliktlösungsmuster überlagern. Dies wird durch eine Auswertung nach einzelnen Berufsgruppen aber nicht bestätigt. Die Konfliktlösungsmuster der dort vertretenen Gewerkschaften waren ebenso heterogen wie in der aggregierten Branchenbetrachtung.¹⁰ Eine Besonderheit lässt sich für das Private Bankgewerbe beobachten. Dort gab es jeweils zwei Strategien, die einen Anteil von genau 50 Prozent erreichen (Verhandlung oder materielle Konfliktaktionen). Hier liegt eine hybride Konfliktlösungskultur vor.

4. Diskussion und Schlussfolgerungen

Mit den neuen Vergleichsmaßen „maximale Eskalationsstufe“ und „Konfliktintensität“ wird im Rahmen dieses Beitrags der Versuch unternommen, Tarifverhandlungen genauer auf ihr Eskalationspotenzial hin zu überprüfen als es im Rahmen der üblichen Arbeitskämpfindikatoren geschieht. Das Messen von Eskalationsstufen, die dem Arbeitskampf vorgelagert sind, bietet darüber hinaus die Möglichkeit, unterschiedliche Konfliktlösungskulturen zu identifizieren. Mit diesem methodischen und empirischen Vorgehen lässt sich nicht nur ein differenzierter Blick in die Tarifverhandlungsstrukturen einzelner Branchen werfen. Es bietet zugleich die Möglichkeit, den Begriff der „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch 1999; Müller-Jentsch 2013) empirisch auszuleuchten.

Der empirische Befund bestätigt, dass der Begriff der „Konfliktpartnerschaft“ nach wie vor eine passende Beschreibung des Verhältnisses zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ist. Dass Streeck (2016) den Begriff „Konfliktpartnerschaft“ für überholt bewertet, wird durch den vorliegenden empirischen Befund nicht gestützt. In zwei der drei betrachteten Exportindustrien (Druckindustrie sowie Metall- und Elektro-Industrie) dominiert eindeutig ein materieller Konfliktlösungsansatz. Das Bild für die zehn untersuchten Dienstleistungsbranchen ist sehr gemischt. Es gibt Dienstleistungsbranchen, die nicht nur vergleichsweise konfliktarm verhandeln (Flugsicherung, Privates Bankgewerbe), sondern bei der Konfliktlösung neben Verhandlungen auch eher auf verbal-formale als auf materielle Konfliktaktionen setzen. Nur in drei der 13 untersuchten Branchen lassen sich keine eindeutigen Konfliktlösungsmuster identifizieren. Jede Tarifrunde verläuft anders, ein antizipierbares „Ablaufritual“ stellt sich dadurch nicht ein.

Für Streecks (2016, S. 59) These vom „Konflikt ohne Partnerschaft“ spricht, dass Verhandlungen von Berufsgruppengewerkschaften besonders wenig vorsehbar sind. Dies hängt maßgeblich mit dem Wandel der Tarifverhandlungen zu Spartentarifverträgen zusammen, der bei den Berufsgruppengewerkschaften im Rahmen konfliktintensiver „Statuskonflikte“ ausgetragen wurde (Lesch & Hellmich 2014, S. 367 ff.). Da sich die Arbeitgeber weigerten, die über Jahrzehnte praktizierte Tarifeinheit zugunsten einer Tarifpluralität aufzugeben, sahen sich die Berufsgruppengewerkschaften dazu genötigt, ihre verfassungsrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit zu erzwingen. Tarifrunden, in denen solche Statusprobleme nicht auftraten, liefen in der Vergangenheit nicht erkennbar konfliktreicher ab als die von

10 Lediglich bei UFO eskalierte jeder zweite Konflikt bis zu verbal-formalen Konfliktaktionen.

Branchengewerkschaften. Insofern scheint das Phänomen „Konflikt ohne Partnerschaft“ eher eine Momentaufnahme zu sein. In dem Maße, wie sich die derzeit agierenden fünf Spartengewerkschaften etabliert haben und das neue Tarifeinheitengesetz einer weiteren Fragmentierung der Gewerkschaften vorbeugt, dürfte sich auch zwischen Arbeitgebern und Berufsgruppengewerkschaften eine Kultur der „Konfliktpartnerschaft“ etablieren. Zu beachten ist dabei allerdings, dass die Schnittmenge gemeinsamer Ziele bei Spartentarifverträgen geringer als bei Branchentarifverträgen sein dürfte, da Berufsgruppengewerkschaften spezifischere Arbeitnehmerinteressen vertreten als Branchengewerkschaften und daher auch weniger externe Effekte internalisieren.

Ein weiterer empirischer Befund ist, dass das Modell der „Sozialpartnerschaft“, in der es nur noch „gemeinsame Interessen und keine Konflikte mehr gibt“ (Streeck, 2016, S. 49) zumindest in der Chemischen Industrie gelebte Wirklichkeit ist. Ob die IG Bergbau, Energie, Chemie (IG BCE) dabei als „Juniorpartner“ auftritt, der „durch die wirtschaftlichen Verhältnisse zur Vernunft gezwungen wird“ (Streeck, 2016, S. 58), wäre zu diskutieren. Fest steht indes, dass der materiell-konfliktorientierte Lösungsansatz der IG Metall keine höheren Tariflohnsteigerungen hervorbringt als der verhandlungsorientierte Ansatz der IG BCE. Der Versuch, die Konfliktlösungskulturen in verschiedenen Branchen genauer zu untersuchen, ermöglicht es jedenfalls, die Oberbegriffe „Konfliktpartnerschaft“ und „Sozialpartnerschaft“ auf einer anderen verbalen Ebene miteinander zu integrieren. Danach steht „Sozialpartnerschaft“ für einen verhandlungsorientierten Konfliktlösungsansatz und „Konfliktpartnerschaft“ für verbal-formale oder materielle Konfliktlösungsansätze.

Eine offene Flanke der Bewertung von Konflikthandlungen besteht darin, dass weder die durch Streikdrohungen, Streikankündigungen, Warnstreiks oder Streiks verursachten Drittwirkungen noch die gesamtwirtschaftlichen Streikschäden berücksichtigt werden. Im Verkehrssektor führt schon eine Streikankündigung zu einem wirtschaftlichen Schaden. Sie wirkt dort anders als in einer Behörde oder in einem Industriezweig. Und auch die einzelnen Warnstreiks oder Streiks lassen sich im Hinblick auf die verursachten wirtschaftlichen Schäden selten über einen Kamm scheren. Hier stößt die Messung von Konfliktintensität auf dasselbe Problem wie die herkömmlichen Arbeitskämpfindikatoren. Auch durch Streik und Aussperrung verlorene Ausfalltage sagen noch nichts über die dadurch verursachten wirtschaftlichen Schäden aus.

Eine weitere Grenze erfährt das Konzept der Eskalationsmessung dadurch, dass keine Zuordnung darüber möglich ist, welche Tarifpartei für die durchlaufenen Eskalationsstufen verantwortlich ist. Dieser Kritikpunkt trifft aber vor allem Auswertungen, die das Verhalten einzelner Gewerkschaften miteinander vergleichen (Lesch 2013a; Lesch & Hellmich, 2014). Im Rahmen dieser Untersuchung wurde deshalb ganz bewusst auf eine Zurechnung auf einzelne Tarifakteure verzichtet und ein Branchenvergleich vorgenommen. Dabei wird die Frage, wieviel „Schuld“ eine einzelne Tarifpartei an einer Konflikteskalation hat, ausgeklammert.

Natürlich wirft auch die Anordnung der Konflikthandlungen im Rahmen einer Eskalationspyramide Fragen auf. Die Verortung der Schlichtung wurde in Kapitel 2.3 bereits ausführlich diskutiert. Ein weiteres Problem betrifft die Druckmittel der Arbeitgeber. Auf einen Streik mit einer Aussperrung zu antworten, ist eher selten geworden. Relevanter ist, dass Arbeitgeber mit der Möglichkeit einer Produktionsverlagerung über ein wirksames

Druckmittel verfügen, um die Gewerkschaften zu disziplinieren und konfliktreiche Auseinandersetzungen auch zu sanktionieren. Gerade die erst durch die Globalisierung möglich gewordene Produktionsverlagerung stellt für Streeck (2016) eine entscheidende strukturelle Machtverschiebung dar, die die Gewerkschaften in die erwähnte Rolle eines „Juniorpartners“ drängt. Allerdings hat Lesch (2013b, S. 27 ff.) im Rahmen eines einfachen Nash-Verhandlungsspiels gezeigt, dass die Verbesserung des Arbeitgeberdrohpunkts durch eine zusätzliche Auswechoption nicht die Machtrelation zwischen den Tarifparteien verändert, sondern lediglich die Verteilungsrelation. Durch eine Verlagerungsoption wird schlichtweg der lohnpolitische Verteilungsspielraum geringer. Sie verhindert aber nicht, dass eine Gewerkschaft die (dann freilich kleinere) Produktion durch Streiks vollständig lahmlegen kann. Die Konfliktthandlung „Streik“ bleibt der Gewerkschaft damit unbenommen.

Inwieweit sie bei der Abwägung darüber, ob sie eine bestimmte Eskalationsstufe wählt, auf „ökonomische Sachzwänge“ Rücksicht nimmt, kann eine Konfliktmessung nicht abbilden. Genauso wenig kann sie abbilden, dass Arbeitgeber einem Tarifkompromiss zustimmen, weil sie eine Streikdrohung fürchten. Messbar sind nur Konfliktthandlungen, nicht die Motive, die hinter den Konfliktthandlungen stehen. Die konfliktsoziologisch relevante Fragestellung des Ansatzes lautet: Welche Austragungsformen lassen sich bei den untersuchten Konflikten unterscheiden?¹¹ Ungeachtet dessen, was konfliktsoziologisch untersucht werden soll, scheitert eine Berücksichtigung von Produktionsverlagerungen als Konfliktthandlung schon praktisch daran, dass sich Produktionsverlagerungen selten auf einen konkreten Arbeitskampf zurückführen lassen, geschweige denn, einzelnen Tarifkonflikten eindeutig zugeordnet werden können.

Die durch die empirischen Befunde angestoßenen und offenen Forschungsfragen lauten: Warum lassen sich für einzelne Branchen verschiedene Konfliktlösungskulturen identifizieren? Gibt es Pfadabhängigkeiten, sind es exogene Einflüsse oder sogar endogene? Die durch die Globalisierung ermöglichte Produktionsverlagerung könnte durchaus einen solchen exogenen Einfluss darstellen, der zu einer Verhaltensänderung und damit zu einer neuen Konfliktlösungskultur führt. Um dies empirisch zu überprüfen, müsste der Untersuchungszeitraum in die 1980er Jahre hinein ausgedehnt werden. Genauso können aber auch endogene Prozesse prägend wirken. Die „Sozialpartnerschaft“ in der Chemischen Industrie wird oft auf den gescheiterten Streik zu Beginn der 1970er Jahre zurückgeführt. Genauso entscheidend könnten aber auch die handelnden Personen sein. Hier eröffnet sich demnach ein weites Forschungsfeld für Experteninterviews und Fallstudien.

Literatur

- Aligisakis, M. (1997). Labour Disputes in Western Europe: Typology and Tendencies. In: *International Labour Review*, 136(1), 73-94.
- Ashenfelter, J. & Johnson, G. E. (1969). Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity. *American Economic Review*, 59(1), 35-49.
- Berg, P., Platow, H., Schoof, C. & Unterhinninghofen, H. (2010). *Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht*. Kompaktkommentar. Frankfurt am Main.

11 Diese Frage ist eine der konfliktsoziologisch zentralen Fragestellungen (Bonacker, 2008, S. 16). Zur Frage, was Gegenstände von Tarifkonflikten sein können, siehe Lesch & Hellmich (2014). Dort wird zwischen Status- und Tarifkonflikten unterschieden (konfliktsoziologisch: zwischen teilbaren und unteilbaren Konflikten).

- Bonacker, T. (2008). Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien – Einleitung und Überblick. In: T. Bonacker (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung. 4. Auflage. Wiesbaden, 9-29.
- Bordogna, L., Cella, G. P. (2002). Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenge. In: *Transfer*, 8(4), 585-607. <https://doi.org/10.1177/102425890200800401>
- Carley, M. (2013). Developments in industrial action 2005-2009, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-industrial-action-2005-2009> [19.1.2016].
- Crampton, P., Gunderson, M. & Tracy, J. (1999). The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages. In: *Review of Economic and Statistics*, 81(3), 475-487. <https://doi.org/10.1162/003465399558238>
- Däubler, W. (2011). Arbeitskampfrecht. Handbuch für die Rechtspraxis. Baden-Baden.
- Gärtner, M. (1989): Arbeitskonflikte in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Untersuchung ihrer makroökonomischen Ursachen und Konsequenzen, Berlin.
- Hicks, J. R. (1963). *The Theory of Wages*. London. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-00189-7>
- Keller, B. (1975). Determinanten des Schlichtungsprozesses: Konfliktmanagement durch Intervention Dritter. In: *Kyklos*, 28(1), 117-142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.1975.tb01937.x>
- Keller, B. (1985). Schlichtung als autonomes Regelungsverfahren der Tarifparteien. In: Endruweit G. et al.: *Handbuch der Arbeitsbeziehungen*, 119-130, Berlin.
- Külp, B. (1969). Streik und Streikdrohung. Ihre Rolle in der Volkswirtschaft und im Sozialprozess, Berlin.
- Külp, B., Keller B., Wiedemann K. & Wolters, R. (1972). *Der Einfluss von Schlichtungsformen auf Verlauf und Ergebnis von Tarif- und Schlichtungsverhandlungen*, Berlin.
- Kunz, V. (2008). Die Konflikttheorie des Rational Choice-Theorie. In: T. Bonacker (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung. 4. Auflage. Wiesbaden: 461-484.
- Lesch, H. (2002). Streik und Arbeitskampfregelein im internationalen Vergleich. In: *IW-Trends* 29(2). 5-17.
- Lesch, H. (2013a). Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen. In: *IW-Trends*, 40(3). 63-79.
- Lesch, H. (2013b). Ökonomik des Arbeitskampfrechts. In: *IW-Analysen*, Nr. 86, Köln.
- Lesch, H. (2016). Flächentarifvertrag und Tarifpartnerschaft in Deutschland: Ein historischer Rückblick. In: *IW-Analysen*, Nr. 107, Köln.
- Lesch, H. & Hellmich, P. (2014). Das Tarifeinheitsgesetz: Juristischer Balanceakt mit ökonomischer Wirkung. In: *List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik* 40(4). 352-381.
- Müller-Jentsch, W. (1999). *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, 3. Auflage. München.
- Müller-Jentsch, W. (2013). Gewerkschaften und Korporatismus: Vom Klassenkampf zur Konfliktpartnerschaft. In: Führer, K. C./Mittag, J./Schildt, A./Tenfelde, K./Jäger, W. (Hrsg.): *Revolution und Arbeiterbewegung in Deutschland 1918-1920*. Essen: 81:96.
- Posner, R. A. (2007). *Economic Analysis of Law*, Austin.
- Rieble, V. (2005). Modernisierung des Arbeitskampfrechts zu einem Tarifverhandlungsrecht. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 38(2/3): 218-229.
- Ross, A.M. & Hartmann, P.T. (1960). *Changing Patterns of Industrial Conflict*. New York.
- Schnabel, C. (1989). *Zur ökonomischen Analyse der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt a. M.
- Siebert, W.S., & Addison, J.T. (1981). Are Strikes Accidental?. In: *Economic Journal*, 91(362): 389-404.
- Streeck, W. (2016). Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt. In: *Industrielle Beziehungen* 23 (1): 47-60. doi 10.1688/IndB-2016-01-Streeck.

- Vandaele, K. (2011). Sustaining or abandoning “social peace”? Strike developments and trends in Europe since the 1990s. In: ETUI Working Paper Series, No. 2011.05, Brüssel.
- Zerche, J. (1970). Lohnfindung durch Tarifverhandlungen – Neue Ansätze in der Collective Bargaining-Forschung, Tübingen.
- Zerche, J. (1979). Arbeitsökonomik, Berlin.

*Markus Tünte**

Der Funktionswandel von externen Arbeitsmärkten und die Heterogenität von Prekarisierungsrisiken**

Zusammenfassung

Folgt man gängigen Arbeitsmarkttheorien, so unterscheiden sich interne und externe Arbeitsmärkte hinsichtlich ihrer strukturierenden Merkmale deutlich voneinander. Es besteht nach wie vor Konsens darüber, dass die Arbeitsmarktsegmente in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität, die Integration von Arbeitskräften in betriebliche Wertschöpfungsprozesse sowie hinsichtlich der Beschäftigungsrisiken unterschiedlich strukturiert sind. Auf der Basis von qualitativen Intensivfallstudien in unterschiedlichen Segmenten der Verlagsindustrie und der Analyse der betrieblichen Nutzungsformen von Solo-Selbstständigkeit wird gezeigt, dass die konzeptionell scharfe Trennung von internen und externen Arbeitsmärkten nicht aufrechtzuerhalten ist. So wird externe Beschäftigung zum Teil sehr arbeitnehmerähnlich und langfristig in allen betrieblichen Kernbereichen genutzt. Die heterogene Integration in betriebliche Wertschöpfungsprozesse führt zu neuen spezifischen Markt- und Prekarisierungsrisiken für Solo-Selbstständige. Die Befunde deuten dabei auf einen generellen Funktionswandel von externen Arbeitsmärkten hin.

Change of external labour markets and new risks of precariousness

Abstract

Internal and external labour markets are conceptualized as clearly separated in labour market theory. There is a consensus that labour market segments differ with regard to employment stability, the integration of workers into core areas of value creation, and their risks of precariousness. Based on qualitative case studies in different segments of the publishing industry and the analysis of how companies use freelance work, the results call into question the sharp distinction between internal and external labour markets. There is a long-term use of external workers in core activities of organizations, which

* Markus Tünte, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie, Lotharstr. 63, D-47048 Duisburg. E-mail: markus.tuente@uni-due.de.

** Artikel eingegangen: 15.2.2016
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 26.9.2016.

leads to new specific risks of precariousness for freelancers. The results point to a change of how external labour markets are used and offer functional as well as numerical flexibility.

Key words: freelance work, segmented labour markets, precarious employment, publishing industry (JEL: J21, J42, J83, L82)

1. Einleitung

Die starke Ausweitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen hat zu einer kontroversen Debatte darüber geführt, ob die Beschäftigung im Kern von internen Arbeitsmarktsegmenten instabiler wird (vgl. zur Debatte Hauff & Kirchner, 2013; Tünte, Apitzsch, & Shire, 2011). So zeigen Segmentationsstudien, dass die Beschäftigungsstabilität in betriebsinternen Arbeitsmärkten auch in den wissensintensiven Tätigkeitsbereichen zurückgeht und externe Beschäftigung aufgrund zunehmender Betriebswechsel weiter an Bedeutung gewinnt (Struck, Grotheer, Schröder & Köhler, 2007). Als Grund für die zunehmende Instabilität interner Arbeitsmärkte wird angeführt, dass auch betriebsspezifisch erworbene Kompetenzen und Qualifikationen zwischenbetriebliche Mobilität ermöglichen. Dabei wird in Frage gestellt, ob hochqualifizierte Tätigkeiten per se dauerhafte Kooperationen bzw. langfristige Beschäftigungsverhältnisse voraussetzen (Struck, 2006; Struck et al., 2007).

Auch wenn sich die Diagnosen zur Beschäftigungsstabilität unterscheiden, so ist es in der Arbeitsmarktforschung üblich, dass interne und externe Arbeitsmärkte konzeptionell deutlich voneinander getrennt werden. Im Gegensatz zu betriebsinternen Arbeitsmärkten ist die Beschäftigung in externen Segmenten besonders marktförmig und deutlich instabiler. Zudem wird die externe Personalflexibilisierung von Betrieben vor allem als numerische Anpassungsstrategie genutzt (vgl. Krause & Köhler, 2012). Die betriebliche Nutzung dieser Art von Personalflexibilisierung sieht dabei nicht den Einsatz in betrieblichen Kernbereichen vor.¹ Die Folge ist die Etablierung von Stamm- und Randbelegschaften, die sich in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen grundlegend voneinander unterscheiden (Dütsch & Struck, 2011; vgl. Keller & Seifert, 2013, S. 100). Damit geraten vor allem die Markt- und Prekarisierungsrisiken von externen Arbeitskräften und die vertikale Strukturierung von Arbeitsmarktsegmenten in den Blick.

In dem vorliegenden Beitrag wird Bezug auf die Debatte zur betrieblichen Personalflexibilisierung genommen, wobei jedoch deutlich andere Schlussfolgerungen gezogen werden. Hierbei wird argumentiert, dass die Art und Weise, wie marktförmige Beschäftigung von Betrieben genutzt wird, eine trennscharfe Unterscheidung von internen und externen Arbeitsmärkten, numerischer und funktionaler Personalflexibilisierung sowie zwischen Kern- und Randbelegschaften nicht (mehr) zulässt. So bleibt die Heterogenität, was sowohl die Integration von externen Beschäftigungsformen als auch die Stabilität von Beschäftigung in externen Arbeitsmärkten betrifft, deutlich unterbelichtet. Je nach Art der Integration in betriebliche Wertschöpfungsprozesse sind externe Arbeitskräfte mit unterschiedlichen

1 In Anlehnung an Hertwig, Kirsch & Wirth (2015, S. 34) können betriebliche Kernbereiche über den Betriebszweck definiert werden. Für eine Übersicht zu unterschiedlichen betrieblichen (Personal-)Flexibilisierungsstrategien, (vgl. Keller & Seifert, 2007, S. 16).

Prekarisierungs- und Marktrisiken konfrontiert. Im Folgenden werden zunächst die konzeptionellen Basisannahmen von Segmentationsansätzen zur Strukturierung von internen und externen Arbeitsmärkten skizziert (vgl. 2.1 und 2.1.1) und die Bezugspunkte zu betrieblicher Personalflexibilisierung und prekärer Beschäftigung diskutiert (vgl. 2.2 und 2.3). Auf der Grundlage von *qualitativen Intensivfallstudien* in der Verlagsindustrie (zur Methodik vgl. 3) wird im Anschluss die betriebliche Nutzung von externer Beschäftigung, mit Fokus auf den Einsatz von *Solo-Selbstständigen*, analysiert (vgl. 4).² In kritischer Anlehnung an neuere Segmentationsansätze stehen dabei drei Fragen im Mittelpunkt dieser Analyse: Wie ist die externe Beschäftigung in betriebliche Wertschöpfungsprozesse integriert? Bestätigen oder widerlegen die Nutzungsgründe und konkreten Nutzungskontexte von externer Beschäftigung die Kern- und Randbelegschaftsthese? Etablieren sich langfristige Bindungen von externen Beschäftigten zu den Unternehmen? Dies würde auf Schließungsprozesse in externen Arbeitsmärkten hindeuten.

In dem darauffolgenden Schritt werden die Integration dieser Arbeitskräfte in betriebliche Wertschöpfungsprozesse und die Stabilität ihrer Bindungen zu den Unternehmen im Zusammenhang mit einer möglichen Prekarisierung der Erwerbslagen von Solo-Selbstständigen diskutiert. Zum Abschluss dieses Beitrags wird die Übertragbarkeit der Befunde zur Verlagswirtschaft auf andere wissensintensive Branchen sowie das verarbeitende Gewerbe thematisiert (vgl. 5). Die Zusammenschau der Studien zeigt dabei nicht nur eine Ausdifferenzierung der Nutzungsstrategien von Formen der externen Personalflexibilisierung, sondern deutet vielmehr auf einen generellen Funktionswandel von externen Arbeitsmärkten hin.

2. Segmentationstheoretische Perspektiven auf die betriebliche Personalflexibilisierung

Segmentationskonzepte sind nach wie vor der Bezugspunkt einer Vielzahl von Arbeitsmarktstudien (Dütsch & Struck, 2014; Eichhorst & Tobsch, 2015; Giesecke & Groß, 2012; Krause & Köhler, 2015). Zentrale Basisannahme ist dabei die Unterscheidung von internen und externen Arbeitsmärkten, wobei sich die Arbeitsmarktsegmente im Hinblick auf ihre *Beschäftigungsstabilität* grundlegend voneinander unterscheiden.³ So sind die Betriebszugehörigkeiten ausschließlich in internen Arbeitsmärkten langfristig und stabil. Zudem sind interne und externe Arbeitsmärkte vertikal gegliedert, d.h. jeweils in ein primäres, mit „guten“, und ein „sekundäres“ Segment mit „schlechten“ Erwerbspositionen strukturiert (vgl. Krause & Köhler, 2011). Bezogen auf den deutschen Arbeitsmarkt ist üblicherweise die Rede von einem dreigeteilten Arbeitsmarkt (vgl. Sengenberger, 1987), wobei neben einem

2 Unter Solo-Selbstständigkeit wird eine (atypische) Erwerbsform verstanden, in der Selbstständige ohne eigene Beschäftigte in der Regel nicht weisungsgebunden und im Rahmen eines Auftragsverhältnisses mit Unternehmen bzw. Auftraggebern kooperieren. Abweichend hiervon gibt es Regelungen zu „arbeitnehmerähnlichen Personen“, die in diesem Beitrag weiter unten thematisiert werden (vgl. 4).

3 Die Beschäftigungsstabilität wird in quantitativen Segmentationsstudien in der Regel über die betriebliche Beschäftigungsdauer, d.h. über „abgeschlossene Episoden betrieblicher Verweildauern“ (Struck et al., 2007, S. 168) bestimmt.

internen und einem extern-berufsfachlichen auch der „Jedermanns-Arbeitsmarkt“ unterschieden wird. Vor allem im letztgenannten Arbeitsmarktsegment gilt die Erwerbsarbeit häufig als prekär, da Niedriglöhne und instabile Beschäftigung hier weit verbreitet sind.

2.1 Die Grundannahmen neuerer Segmentationsansätze

Aktuelle segmentationstheoretische Konzepte, die sich mit den „betrieblichen Beschäftigungssystemen“ befassen (vgl. für einen Überblick, Alewell & Struck, 2012; vgl. Köhler, Loudovici, Struck, 2007) schließen in kritischer Anlehnung an die klassischen Segmentationskonzepte an. Hierbei werden heterogenere Strategien betrieblicher Personalpolitik berücksichtigt. Die Grundannahme ist, dass Unternehmen in unterschiedlichen innerbetrieblichen Arbeitsbereichen und Teilarbeitsmärkten auf vielfältige Weise interne und externe Formen der Personalanpassung miteinander kombinieren (Krause & Köhler, 2012, S. 13). Analog zum internen Segment ist die Rede von „geschlossenen“ und mit Bezug auf externe Arbeitsmärkte von „offenen“ Beschäftigungssystemen. Neben der angesprochenen Dreiteilung des Arbeitsmarktes wird mit dem „offenen-tätigkeitsbasierten Beschäftigungssystem“ ein weiteres überbetriebliches Arbeitsmarktsegment unterschieden. Merkmal dieses Segments ist, dass die Tätigkeiten zumeist eine hohe Eingangsqualifikation voraussetzen, diese für die konkrete betriebliche Nutzung aber recht unspezifisch bzw. nicht passgenau ist. Die für den Arbeitsprozess erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen werden im Rahmen von innerbetrieblichen, aber vor allem auch überbetrieblichen Tätigkeitswechseln erworben und weiter ausgebaut (Struck, 2006).

Abb. 1: Die Strukturierung unterschiedlicher Arbeitsmarktsegmente

	Segment	Betriebliche Beschäftigungsdauer	Qualifikation	Einkommensdifferenzierung
primär-intern	interne Arbeitsmärkte (geschlossene betriebliche Beschäftigungssysteme)	langfristig	betriebsspezifische Qualifikationen	„gutes“ Einkommen
sekundär-intern	interne Arbeitsmärkte (geschlossene betriebliche Beschäftigungssysteme)	langfristig	betriebsspezifische (einfache) Qualifikationen	Niedriglohn
primär-extern	externe Arbeitsmärkte (offene betriebliche Beschäftigungssysteme) (-) berufsfachlich	kurz- bis mittelfristig	berufsfachliche Qualifikationen	„gutes“ Einkommen
	(-) tätigkeitsbasiert	kurz- bis mittelfristig	hohe (unspezifische) Eingangsqualifikationen	„gutes“ Einkommen
sekundär-extern	externe Arbeitsmärkte (offene unstrukturierte betriebliche Beschäftigungssysteme) (-) Jedermanns-Arbeitsmarkt	kurz- bis mittelfristig	unspezifische, allgemeine Qualifikationen	Niedriglohn

Quelle: Darstellung in Anlehnung an Krause & Köhler (2012, S. 14)

Auch in diesen Ansätzen umfassen lediglich interne Arbeitsmärkte bzw. „geschlossene betriebliche Beschäftigungssysteme“ langfristige Beschäftigungsbeziehungen. Dies wird darauf zurückgeführt, dass in betriebsinternen Arbeitsmärkten Unternehmen mit Blick auf betriebliche Erfordernisse in die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten investieren, so dass diese betriebspezifische Qualifikationen und Wissen erwerben, was wiederum eine effizientere Verausgabung von Arbeitskraft ermöglicht. Die Leistungsbereitschaft von Beschäftigten wird dabei durch das Reziprozitätsprinzip der Leistungsverausgabung gegen Beschäftigungssicherheit gewährleistet (vgl. Dütsch & Struck, 2013). In Bezug auf die betriebliche Nutzung von externer Beschäftigung können Bezugs- und Kontrollprobleme von Arbeitskräften wiederum durch die Standardisierung von Qualifikationen und Tätigkeitsprofilen gelöst werden (Struck & Dütsch, 2012, S. 168f.).

2.1.1 Die Verschränkung und Transformation von Arbeitsmarktsegmenten

Auch wenn die Grenzen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten in Segmentations-theorien scharf gezogen werden, können die Arbeitssegmente in Bezug auf die Personalrekrutierung stärker aneinandergebunden sein. Im Rahmen von „extern kontrollierten Arbeitsmärkten“ (Sengenberger, 1987, S. 272f.) können Betriebe, über enge Beziehungen zu Arbeitsvermittlern oder auch über informelle Beziehungsnetzwerke, Zugriff auf den außerbetrieblichen Arbeitsmarkt nehmen, um perspektivisch Arbeitskräfte für die betriebliche Stammebelegschaft zu rekrutieren. Marsden (1999, S. 218) verweist darüber hinaus auf „hybrid cases“, die er auf die Verzahnung von internen mit extern-berufsfachlichen Arbeitsmärkte bezieht. Dies ist etwa in Betrieben der Fall, in denen Beschäftigte eine gleiche berufliche Qualifikation aufweisen, die innerbetriebliche Allokation von Arbeitskräften aber an betriebsinterne Weiterbildungs- und Aufstiegswege geknüpft ist.

In aktuellen segmentationstheoretischen Ansätzen wird zudem eine grundlegende Transformation interner Arbeitsmärkte konstatiert. So wird nicht nur konzeptionell berücksichtigt, dass interne Arbeitsmärkte ein sekundäres Segment aufweisen, in dem Beschäftigte zwar langfristig beschäftigt sind, aber einen Niedriglohn beziehen (vgl. Krause & Köhler, 2011, S. 589; vgl. dazu auch Abb. 1), sondern es wird auch Bezug auf den sozialwissenschaftlichen Vermarktlichungsdiskurs (vgl. Sauer, 2010) genommen. Hierbei wird die Debatte zur betrieblichen Reorganisation und *Internalisierung* externer (Absatz-)Marktstrukturen (vgl. Mills & Ungson, 2001) sowie zur „indirekten Steuerung“ (Peters & Sauer, 2005) von Belegschaften aufgegriffen. Im Zuge dieser betrieblichen Vermarktlichungsprozesse werden berufliches Handeln und beruflicher Aufstieg stärker als jemals zuvor in internen Arbeitsmärkten an horizontal strukturierte sowie leistungsorientierte Anreizsysteme gekoppelt (Knuth, 2011; Krause & Köhler, 2011).

Allerdings bleiben „Marktgrenzenverschiebungen“ (Brinkmann, 2011, S. 46) in Richtung einer stärkeren *Externalisierung* von Arbeit in Form von Outsourcing oder auch der Etablierung von (Unternehmens-)Netzwerken konzeptionell unterbelichtet. So wird, vor allem in qualitativen Studien, schon seit Jahren die Ausbreitung komplexer netzwerkförmiger Kooperationsformen diskutiert, die auch eine Integration von Solo-Selbstständigen in Kernbereichen der Wertschöpfung umfassen können (vgl. zum Warenhausbereich, Wirth, 1999; für unterschiedliche Branchen vgl. Sydow & Wirth, 1999). In jüngster Zeit rücken im Zusammenhang mit der Auslagerung von betrieblichen Produktionsbereichen sogenannte

„Onsite“-Werkverträge in den Fokus, in deren Rahmen u.a. die Leistungserstellung per se in den Betrieben des Auftragsstellers erfolgt. Dabei sind rechtlich selbständige (Sub-)Unternehmen und deren Arbeitskräfte in Kernbereiche der betrieblichen Wertschöpfung integriert (vgl. Hertwig et al., 2015). Allerdings wird dieser „Externalisierungsdiskurs“ nicht systematisch auf segmentationstheoretische Ansätze und deren grundlegende Konzeption von internen und externen Arbeitsmärkten bezogen.

2.2 Betriebliche Segmentierung und prekäre Beschäftigung

Aktuelle Segmentationskonzepte weisen zweifellos klare Bezugspunkte zur Prekarisierungsforschung auf. Durch die Strukturierung von Arbeitsmärkten in unterschiedliche vertikale Segmente wird konzeptionell berücksichtigt, dass spezifische Beschäftigungsrisiken auch in internen Arbeitsmärkten auftreten, die lange Zeit per se als geschützt galten (vgl. Bosch, 2014). Dieser Befund ist wiederum anschlussfähig an die Debatte über die Expansion von prekärer Beschäftigung, in der auf das Droh- sowie Disziplinierungspotenzial von Prekarisierungsprozessen hingewiesen wird (vgl. Dörre, 2009). In der Literatur werden unterschiedliche Definitionen und Indikatoren zur Bestimmung von prekären Beschäftigungsverhältnissen diskutiert. Gemeinsamkeit dieser Definitionen ist, dass sie relational sind, d.h. einen Bezugspunkt zu etablierten gesellschaftlichen Mindest- und Normalitätsstandards haben (vgl. Motakef, 2015). In einer enger gefassten Definition werden mit Bezug auf das Normalarbeitsverhältnis Indikatoren wie die Integration in die sozialen Sicherungssysteme, das Einkommen, die Beschäftigungsstabilität sowie die Beschäftigungsfähigkeit zur Bestimmung von prekären Erwerbslagen diskutiert (Keller & Seifert, 2013). Andere Konzepte rücken stärker die betriebliche Ebene in den Fokus. Hierbei wird unter Prekarisierung die Unterschreitung von festgelegten Standards in Betriebsvereinbarungen oder die unzureichenden Möglichkeiten der Teilhabe an der betrieblichen Mitbestimmung sowie eine mangelnde betriebliche Integration aufgrund der „geringeren Einbindung in kollegiale Strukturen“ (Mayer-Ahuja, 2003, S. 15) verstanden.

Prinzipiell besteht Einigkeit darüber, dass nicht jede, aber eine Reihe von atypischen Beschäftigungsformen, wie etwa Leiharbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung oder auch Solo-Selbstständigkeit, spezifischen Beschäftigungsrisiken ausgesetzt sind. Üblicherweise werden diese atypischen Beschäftigungen betrieblich als extern-numerische, d.h. zeitlich befristete Personalflexibilisierung genutzt und konzeptionell der Randbelegschaft zugeordnet (vgl. Hohendanner & Bellmann, 2007; vgl. Krause, 2013). Die Beschäftigung ist für Erwerbskräfte, die der betrieblichen Randbelegschaft angehören, instabil, unter Umständen schlecht oder nicht existenzsichernd entlohnt und die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung sind stark eingeschränkt oder nicht gegeben. Dies kann gravierende Auswirkungen auf die nachhaltige und langfristige Beschäftigungsfähigkeit dieser Arbeitskräfte haben. Aufgrund der peripheren Integration in die betriebliche Arbeitsorganisation kann nur unzureichend oder überhaupt „kein betriebs- und berufsspezifisches Humankapital“ aufgebaut bzw. erhalten werden (Dütsch & Struck, 2014, S. 60). Randbelegschaften droht nicht nur der Verlust ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten, sie sind für betriebliche Stammbeschäftigte auch so etwas wie ein Flexibilisierungs- und Risikopuffer.

2.3 Solo-Selbstständigkeit: Die betriebliche Nutzung und soziale Risiken

Der betriebliche Einsatz von externer Beschäftigung und die daraus resultierenden Beschäftigungsrisiken werden nicht nur für die mittel- und niedrigqualifizierte Arbeit diskutiert. So wird in einer aktuellen Segmentationsstudie argumentiert, dass die betriebliche Nutzung von externen Arbeitskräften im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen auf eine ähnliche Art und Weise erfolgt (vgl. Krause, 2013). Hierbei werden Parallelen zwischen dem Einsatz von Zeitarbeit im Produktionsbereich und der betrieblichen Nutzung von Solo-Selbstständigkeit für hochqualifizierte Tätigkeiten gezogen. So sind die Tätigkeitsbereiche für beide Formen der externen Personalflexibilisierung durch Standardisierungsprozesse bestimmt. Diese erfolgen allerdings auf einem deutlich komplexeren Niveau, etwa in Form der Vergabe von Aufgabenpaketen. Der Zuschnitt von klar umgrenzten Teilaufgaben ermöglicht Betrieben dabei eine effizientere Arbeitskontrolle sowie die Sicherstellung von Leistungsbereitschaft (vgl. 2). Eine umfassende Integration in betriebliche Kernbereiche ist nicht vorgesehen, so dass auch Solo-Selbstständige der Randbelegschaft zugeordnet werden (Dütsch & Struck, 2011; Krause, 2013).

Im Vergleich zu betriebsinternen Stammbeschaftungen ist zudem die Verantwortung für die Absicherung von sozialen Risiken von den Einsatzbetrieben abgekoppelt. Insbesondere Solo-Selbstständige sind mit einer Reihe von sozialen Risiken konfrontiert, die sie eigenverantwortlich bewältigen müssen. Prinzipiell sind sie nur lückenhaft in die sozialen Sicherungssysteme integriert, indem sie etwa keinen Anspruch auf staatliche Transfers im Falle von Arbeitslosigkeit und Krankheit haben.⁴ Zudem ist eine gesetzliche Rentenversicherungspflicht für sie nicht vorgesehen (Schulze Buschoff, 2014). Allerdings gibt es gesetzliche Sonderregelungen, die eine selektive Integration von spezifischen Gruppen von Selbstständigen in die gesetzliche Sozialversicherung durch spezielle (Teil-)Versicherungssysteme umfassen. Hierzu zählen neben berufsständischen Versorgungssystemen für die verkammerten Berufe etwa auch die Künstlersozialkasse (KSK).

Im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten gibt es für Solo-Selbstständige zudem keine gesetzliche Lohnuntergrenze zur Vermeidung von Niedrigsteinkommen, was auch einen Einfluss darauf haben dürfte, dass die Einkommen von Selbstständigen eine sehr große Spreizung aufweisen (vgl. Manske & Scheffelmeier, 2015, S. 67). Eine Reihe von Solo-Selbstständigen verfügen dabei über keinerlei Altersvorsorge, so dass bei ihnen ein erhöhtes Altersarmutsrisiko besteht (Gerner & Wießner, 2012). Insbesondere die Solo-Selbstständigkeit changiert damit am unteren Ende eines Kontinuums, was die wohlfahrtsstaatlichen Anspruchsrechte betrifft (Apitzsch, Shire, Heinrich, Mottweiler & Tünte, 2015; vgl. Schulze Buschoff, 2014). Aber nicht nur aufgrund der geringen sozialstaatlichen Anspruchsrechte sind die Prekarisierungsrisiken für Solo-Selbstständige besonders hoch. Neben einer eher randständigen und der lediglich kurz- bis mittelfristigen Integration von Solo-Selbstständigen in betriebliche Kooperationsstrukturen wird zudem ihre räumliche Aus-

4 Seit 2006 besteht für (Solo-)Selbstständige, die zuvor einer Arbeitnehmertätigkeit nachgingen die Möglichkeit, sich freiwillig gegen das Risiko von Arbeitslosigkeit versichern zu lassen. Diese zunächst befristete Option wurde 2011 neu geregelt und im SGB III dauerhaft verankert. Aufgrund von Beitragserhöhungen „ist der Anreiz deutlich gesunken, ein solches Versicherungsverhältnis abzuschließen.“ (Jahn & Springer, 2013, S. 1)

gliederung und die unzureichende Einbindung in kollegiale Betriebsstrukturen thematisiert (Candeias, 2008; Manske & Schnell, 2010).

3. Datengrundlage und Methode

Auf der Basis von qualitativen (Intensiv-)Fallstudien in der Verlagsindustrie werden nachfolgend die betrieblichen Nutzungsstrategien von Solo-Selbstständigen analysiert und es wird – was in Studien zu dieser Form der Arbeitskraftnutzung bisher kaum geschehen ist – ein kritischer Bezug auf die diskutierten segmentationstheoretischen Ansätze genommen. Die Verlagswirtschaft ist besonders geeignet für diese Art von Analyse, da sie ein „Paradebeispiel“ für ein „offenes Beschäftigungssystem“ mit hohen Anteilen externer Personalflexibilisierung ist (vgl. Köhler & Krause, 2010, S. 405f.). Auch gegenwärtig ist die Nutzung von Solo-Selbstständigen die zentrale Strategie der externen Personalflexibilisierung. So sind, einer repräsentativen Studie zufolge, rund ein Viertel der Beschäftigten in den Verlagsunternehmen Solo-Selbstständige (Mottweiler & Tünte, 2013). Wie zuvor diskutiert (vgl. 2.3) wird ihre betriebliche Nutzung mit Standardisierungsprozessen in Verbindung gebracht und ist zudem zeitlich begrenzt. Der hohe Verbreitungsgrad dieser Art von externer Personalflexibilisierung in der Verlagswirtschaft kann möglicherweise jedoch auf unterschiedliche Nutzungsformen hindeuten und würde diesem Befund widersprechen. Um dies zu eruieren, wurden zunächst im Rahmen von vier betrieblichen Intensivfallstudien mehrtägige Arbeitsplatzbeobachtungen bei klein- und mittelständischen Verlagshäusern durchgeführt.⁵ Je nach Verlagssegment sind die Dienstleistungen und Produkte auf den lokalen, regionalen aber auch überregionalen Markt ausgerichtet. Hinsichtlich der Unternehmensgröße entspricht die Fallauswahl der üblichen Betriebsstruktur in der Branche, da in der Verlagswirtschaft ein Großteil der Unternehmen eine Belegschaftsgröße von weniger als 250 Beschäftigten hat (Tünte, Mottweiler, Hermann, Kulenović, 2011). Neben einem Einblick in die täglichen Betriebsabläufe wurde der Fokus u.a. auf den Nutzungsumfang von externen Arbeitskräften und deren Einbindung in die Leistungserstellung gerichtet. Hieran schlossen sich in einem zweiten Schritt leitfadengestützte Interviews mit Geschäftsführern, Personalverantwortlichen, verlagsinternen Beschäftigten und Solo-Selbstständigen an. Während die Interviews mit der Geschäftsführung die Strategien zur Beschäftigungsflexibilisierung und die Nutzungskontexte von externen Arbeitskräften thematisierten, wurden z.B. Fragen nach der Art der Integration in die betriebliche Arbeitsorganisation und die Stabilität von Bindungen insbesondere Solo-Selbstständigen gestellt. Mit dieser Strategie sollten sozial erwünschte Antworten von Seiten der Unternehmensführung vermieden werden, da eine langfristige Nutzung und eine Leistungserbringung der Solo-Selbstständigen in den Betrieben vor Ort unter Umständen auf eine Scheinselbstständigkeit hindeuten könnten und in diesem Fall nicht thematisiert würden. Zudem konnten diese Fragen besonders mit Verlagsmitarbeitern unterhalb der Geschäftsführungsebene vertieft werden, da sich bei manchen Beschäftigten – trotz vorheriger Arbeitsplatzbeobachtungen – erst während der Inter-

5 Zwei der Verlagshäuser des betrieblichen Fallstudienamples haben Tochterunternehmen in weiteren Verlagssegmenten, so dass Erhebungen bei mehreren Zeitungs- und Buchverlagen, einem Zeitschriften- sowie einem Akzidenzverlag durchgeführt wurden.

views herausstellte, dass sie Solo-Selbstständige waren. In diesem Zusammenhang ließen sich je nach Integration in betriebliche Wertschöpfungsprozesse unterschiedliche Prekarisierungsrisiken bestimmen, die in der nachfolgenden Fallstudienanalyse aus der Perspektive von Solo-Selbstständigen herausgearbeitet werden. Insbesondere mit Blick auf die Verlags- und Medienbranche kann die Erwerbssituation von hochqualifizierten Solo-Selbstständigen als eine „Prekarisierung auf hohem Niveau“ (Manske & Schnell, 2010, S. 720) charakterisiert werden. Hierbei können künstlerisch-kreative Motivationen, ein hohes Bildungsniveau und subjektive Autonomiegewinne in spezifischer Weise mit wirtschaftlichen Armutsrisiken ineinandergreifen (ebd.). Um eine größere Generalisierbarkeit zu erreichen, wurden weitere Interviews u.a. mit Solo-Selbstständigen, die vor allem für private aber auch öffentlich-rechtliche Mediengroßunternehmen tätig waren, geführt. Insgesamt konnten 56 Interviews mit Solo-Selbstständigen, verlagsinternen Beschäftigten, Geschäftsführern und Personalverantwortlichen realisiert werden (vgl. Abbildung 2). Die Berücksichtigung unterschiedlicher Verlagssegmente in dem Fallstudien-sample zielt darauf, eine mögliche Variation der Nutzungsstrategien von externen Arbeitskräften in Abhängigkeit von unterschiedlichen Absatzmärkten „sichtbar“ zu machen. Das Interview- und Beobachtungsmaterial wurde im Anschluss codiert und nach der Methode der „qualitativen Inhaltsanalyse“ (Mayring, 2010) ausgewertet.

Abb. 2: Fallstudienübersicht⁶

Methodik	Erhebungsform	Anzahl
betriebliche Intensivfallstudien	leitfadengestützte Interviews, mehrtägige Arbeitsplatzbeobachtungen	Unterschiedliche Verlagshäuser (im Zeitungs-, Buch-, Zeitschriften-, Akzidenzsegment) Gesamtzahl d. Interviews: N=43 - Geschäftsführungsebene, N=5 - sozialversicherungspflichtige Verlagsbeschäftigte (verlagsinterne Beschäftigte, Personalverantwortliche), N=30 - Solo-Selbständige, N=8
Weitere (Einzel-)Fallstudien	leitfadengestützte Interviews	Gesamtzahl d. Interviews: N=13 - sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, N=8 - Solo-Selbständige in unterschiedlichen Verlagssegmenten, N= 5
Gesamtumfang des Interviewsamples		

In der gängigen Arbeitsmarktliteratur wird der Rückgriff auf „Solo-Selbstständige“ als zeitlich befristete Anpassungsstrategie an personelle Kapazitätsprobleme von Betrieben diskutiert. In Abgrenzung hierzu wird nachfolgend die These vertreten, dass die Nutzungsformen externer Arbeitskraftflexibilisierung deutlich stärker zu differenzieren sind, was ihre Integration in betriebliche Wertschöpfungsprozesse und die Etablierung von auftragsübergreifenden Bindungen betrifft. Konzepte wie das des „kontrollierten externen Arbeitsmarktes“ oder auch der „hybrid cases“ (vgl. 2.1.1) greifen hier zu kurz. So wird in beiden Konzepten davon ausgegangen, dass betriebsinterne Arbeitsmärkte einen hohen Schließungsgrad ha-

6 Ein Teil der Interviews und Arbeitsplatzbeobachtungen wurde im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds geförderten Forschungsprojektes (Laufzeit: 2009-2013) durchgeführt.

ben und in erster Linie über „Einstiegspositionen“ durchlässig sind. Demgegenüber wird nachfolgend gezeigt, dass die externe Arbeitskraftnutzung nicht allein der Logik einer effizienten Personalrekrutierung und unter Umständen späteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Weiterqualifizierung dieser Erwerbskräfte in betriebsinternen Arbeitsmärkten folgt. Vielmehr werden externe Arbeitskräfte langfristig in Kernbereiche der betrieblichen Wertschöpfung integriert, ohne aber dass dies in eine sozialversicherungspflichtige Normalbeschäftigung mündet. Eine qualitative Analyse ist in dieser Hinsicht besonders fruchtbar, da sie betriebliche Nutzungsstrategien von Arbeitskraft „sichtbar machen“ kann, die sich nicht allein z.B. über den vertragsrechtlichen Status von Erwerbskräften erschließen lassen. Hierbei geht es nicht darum, einzelne Einsatzformen zu quantifizieren, sondern den Blick auf Nutzungsstrategien zu richten, die in der Segmentationsforschung bisher unterbelichtet geblieben sind.

4. Betriebliche Nutzungsstrategien jenseits interner und externer Personalflexibilisierung

Die erste Nutzungsform umfasst die marktnahe Integration von Solo-Selbstständigen in die betrieblichen Dienstleistungsmärkte von lokalen und regionalen Zeitungsverlagen. Diese externen Beschäftigten können als „*Revier-Journalisten*“ bezeichnet werden. Bei lokalen und regionalen Verlagsunternehmen werden Kooperationsbeziehungen zu entsprechenden Solo-Selbstständigen etabliert, die in den Regionen vor Ort integriert und ansässig sind. Die Nutzungsstrategie zielt darauf, ein möglichst genaues Abbild von dem lokalen Geschehen zu erhalten, damit die Berichterstattung möglichst lesernah erfolgt. Quasi als verlängerter Arm der Redaktion haben sie die Kernaufgabe, vor Ort zu recherchieren, relevante Informationen zu selektieren und Nachrichtenbeiträge und Reportagen zu erstellen:

„Mein Zuständigkeitsbereich sind die Städte X und Y und da eben zu berichten, was die Gemeinden an Besonderheiten anzubieten haben. Veranstaltungen, das Gleiche gilt für die ganzen Gremien oder eben Gruppierungen, zum Beispiel Caritasverbände und was alles da eben in den Gemeinden zu finden ist. Da bekomme ich halt die entsprechende Information, wir machen dies oder jenes, wir haben in der offenen Ganztagsgrundschule einen besonderen Kurs und ja, dann fahre ich hin, sammle Informationen, mach meine Fotos und berichte dann in der Zeitung X.“ (Solo-Selbstständiger, Z-RJ)⁷

Ähnlich wie bei Stammbeschäftigten ist durch die lokale Einbettung der Leistungserstellung ein stark personalisierter Kontakt nicht nur zu „Informanten“, sondern auch zu potenziellen Lesern gegeben. Diese Form von Solo-Selbstständigkeit wird dabei als eine Art Marktstrategie genutzt, die auf eine Leserbindung durch eine möglichst lokal zentrierte Berichterstattung ausgerichtet ist. Zusätzlich haben diese Solo-Selbstständigen neben der inhaltlichen auch eine zeitliche Entlastungsfunktion der Zeitungsredaktion, da sie zeitlich flexibel eingesetzt werden können. Auch wenn diese „Freien“ nicht in sämtliche Bereiche der Betriebsorganisation eingebunden und eher an den „organisationalen Rändern“ tätig sind,

⁷ Die Kürzel nach den Interviewziten lassen sich wie folgt aufschlüsseln: Nach der Erwerbsform folgt das Verlagssegment, in dem die entsprechenden Solo-Selbstständigen überwiegend tätig sind (Z= Zeitung, BV= Buchverlag, ZE= Zeitschrift) sowie die betriebliche Nutzungsform (RJ= Revierjournalist, VR= virtuelle Redakteure, FF= feste Freie).

greift die rigide Trennung von Kern- und Randbelegschaften zur Beschreibung der betrieblichen Segmentierung zu kurz. Einerseits verschwimmen bei dieser Nutzungsform die in Segmentierungstheorien übliche Trennung von numerischer und funktionaler Flexibilisierung, da Solo-Selbstständige in erster Linie nicht in standardisierten Aufgabenbereichen eingesetzt werden. Andererseits ist diese Art der Personalflexibilisierung prinzipiell nicht auf eine kurz- und mittelfristige Nutzungsdauer von bestimmten Arbeitskräften beschränkt. So verfügen diese Solo-Selbstständigen über Arbeitsprozesswissen, das stark auf einen lokal zugeschnittenen Markt bezogen ist, was wiederum zu sehr langfristigen Beschäftigungsbindungen führen kann:

„Was ich allerdings seit fünfzehn Jahren mache, ich schreibe für die X-Zeitung (...) und im Rahmen meiner Tätigkeit hier in Stadt X bin ich an einen Vorstand, nein Gemeinderat geraten, der mich fragte: Hören Sie mal, haben Sie nicht Zeit auch für die Y-Zeitung zu schreiben, die haben mal angefragt. Und über diese Anfrage bin ich dann eben bei der Y-Zeitung gelandet. Also wie gesagt, X-Zeitung, Z-Zeitung seit fünfzehn Jahren und Y-Zeitung müsste jetzt auch schon dreizehn Jahre sein.“ (Solo-Selbstständiger, Z-RJ)

Zum Teil sind diese Bindungen auch vertraglich fixiert. So werden manche dieser „Freien“ als sogenannte „Pauschalisten“ beschäftigt. Entsprechende Solo-Selbstständige erhalten einen monatlichen Pauschalbetrag für einen vorher definierten und vertraglich festgelegten Arbeitsumfang.⁸

Demgegenüber lässt sich eine zweite Nutzungsform von Solo-Selbstständigkeit unterscheiden. Diese wird in Verlagen genutzt, in denen die Arbeitsabläufe räumlich stark dezentral organisiert sind und die Arbeitsteilung vornehmlich nicht mit Blick auf lokal zentrierte Absatzmärkte strukturiert ist. Dies gilt für die Dienstleistungserstellung bei überregionalen Zeitungen, Zeitschriften oder auch Buchverlagen, wobei diese Solo-Selbstständigen als „virtuelle Redakteure“ bezeichnet werden können. Ihre Kernaufgabe ist die themenspezialisierte Erstellung oder auch Lektorierung von Textbeiträgen und Publikationen. Sie haben damit eine klassische Zulieferfunktion von Nachrichten- und Text- sowie Bilddienstleistungen. Zudem sind diese Selbstständigen eine flexible Erweiterung der Themen- und Spezialkompetenzen von betriebsinternen Verlagsredaktionen und -lektoraten, indem sie in der Regel spezialisierte Teilaufgaben dezentral bearbeiten und gegebenenfalls auch redaktionelle Funktionen ausüben. Der Auftragsumfang der ausgelagerten Dienstleistungen kann dabei beträchtlich variieren. Auch hier weist das Kern- und Randbelegschaftstheorem Unschärfen auf. So sind die Tätigkeiten, die an externe Arbeitskräfte ausgelagert werden, nicht zwangsläufig standardisiert:

„Das umfasst alle Bereiche von Buchproduktion. Das heißt angefangen von Text über Lektorat, und aber auch die graphischen Arbeiten. Sowohl Layout-Entwürfe bis hin zum klassischen Buchsatz dann eben, also das mache ich, decke ich ab. Das heißt nicht, dass ich das für jedes Buchprojekt mache (...). Aber im Prinzip kann ich alles anbieten (...). Das Projekt was ich jetzt letzte Woche abgeschlossen habe, ist auch hier für den X-Verlag (...) und da habe ich aber eine Komplett-Produktion übernommen (...).“ (Solo-Selbstständige, BV-VR)

Im Extremfall wird diese Form von Selbstständigkeit sogar für die Besetzung von Chefredaktionen genutzt, wie dies etwa der Fall bei sehr anzeigenorientierten Zeitschriften ist. Auch im Zusammenhang mit der zweiten Nutzungsform von Solo-Selbstständigkeit können

⁸ Die Laufzeit dieser Verträge muss prinzipiell nicht befristet sein. Im Rahmen von Kündigungsfristen können diese allerdings sowohl vom Auftraggeber als auch vom Auftragnehmer aufgelöst werden.

sich langfristige Kooperationsstrukturen etablieren. Allerdings basieren diese in der Regel weniger auf einer vertraglich festgelegten regelmäßigen Zusammenarbeit, sondern auf zeitlich unregelmäßigeren, aber wiederholten Auftragsbeziehungen.⁹ Begünstigt wird diese Form der Zusammenarbeit durch persönliche und informelle Bindungen zu Auftraggebern bzw. Unternehmen, die sich im Laufe der Dienstleistungserstellung etablieren. Wiederholte Kooperationen werden dadurch vereinfacht, dass Selbstständige auch bei dieser betrieblichen Nutzungsform kontextbezogenes Erfahrungswissen erlangen. Dies umfasst Wissen über die konkreten Bedürfnisse, Gepflogenheiten, Konventionen von Auftraggebern aber auch „extra-funktionale Aspekte“ (Dahrendorf, 1956) wie die Persönlichkeit und die Sympathie (Aplitzsch, 2010).

Die dritte Nutzungsstrategie von Solo-Selbstständigkeit umfasst die arbeitnehmerähnliche Integration in Kernbereiche der betrieblichen Wertschöpfung. Diese Form der Arbeitskraftflexibilisierung wird sowohl im Bereich der Hörfunk- und Fernsehproduktionen als auch in der Verlagswirtschaft als „feste freie Mitarbeit“ bezeichnet (vgl. Gottschall, 1999). Die Dienstleistungserstellung dieser Solo-Selbstständigen ist *nicht dezentral organisiert*, da sie sowohl inhaltlich als auch räumlich in sämtliche redaktionellen Verlagsabläufe eingebunden sind, so dass sie wie interne Beschäftigte für die Generierung und Organisation von Medieninhalten zuständig sind. Im Hörfunkbereich und bei Zeitungen sind die entsprechenden „Freien“ in die Kernredaktion eingebunden, bei Buch- und Zeitschriftenverlagen koordinieren sie beispielsweise auch die gesamte Programm- und Ausgabenplanung:

„Ich habe fast das Gefühl, wir sind hier Mädchen für alles (...) Ja, ansonsten sind es die drei Bausteine Vertragswesen, kreative Entscheidungen, Programmentwicklung, ja und eigentlich Kalkulieren. Also Controlling, Programmentwicklung, wie könnten wir die und die Reihe, welche Themen könnten wir besetzen, welche Autoren, ja und dann eben halt auch das gesamte Vertragswesen machen und dann eben diese hunderttausend Kleinigkeiten (...). Die gesamte Projektkoordination, ja das habe ich ehrlich gesagt vergessen; das wäre im Prinzip die vierte Säule. Das wir natürlich auch die ganzen laufenden Projekte koordinieren. Jeder hat so seine anderen Freien (...).“ (Solo-Selbstständige, BV-FF)

Aufgrund dieser umfassenden Integration in die Arbeitsorganisation etablieren sich langfristige und arbeitnehmerähnliche Beziehungen. Im Gegensatz zu den anderen Formen von Alleinselbstständigkeit können diese Beziehungen kollektivvertraglich reguliert sein.¹⁰ Hieraus können sich arbeitnehmerähnliche Sozialrechte wie ein Mindesturlaubsanspruch, der Anspruch auf Bildungsurlaub und Einbeziehung in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ergeben. Allerdings handelt es sich dabei zumeist nicht um kollektivvertraglich geschlossene Regelungen, sondern häufig um informelle Vertragsvereinbarungen auf betrieblicher Ebene. Die umfassende Integration in die betriebliche Arbeitsorganisation er-

9 In der Regel kooperieren die „virtuellen Redakteure“ auf der Basis von Werkverträgen mit den Verlagen. Bei Vertragsnehmern von Werkverträgen handelt es sich „um Selbstständige oder juristische Personen, die ein vereinbartes Arbeitsergebnis erbringen. Sie schulden dem Auftraggeber die Herbeiführung eines Erfolges, die Herstellung eines Werkes.“ (Seifert, Amlinger & Keller, 2015, S. 2)

10 Dies kann etwa der Fall sein, wenn Solo-Selbstständige als „arbeitnehmerähnliche Personen“ eingestuft werden. Sozialrechtlich ist ein arbeitnehmerähnlicher Erwerbsstatus dann gegeben, wenn diese „Freien“ „überwiegend für eine [natürliche oder juristische, M.T.] Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das sie für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt erhalten.“ (Bleses, 2010, S. 129) Außerhalb des öffentlich-rechtlichen Sektors ist die „feste freie Mitarbeit“ allerdings selten kollektivvertraglich reguliert (Bleses, 2008, S. 112).

möglicht wiederum den Zugang zu organisationspezifischem Kontextwissen und die Verstetigung der Beschäftigungsbindung. Dies umfasst beispielsweise hochgradig implizites Wissen über betriebsinterne Produktionsabläufe, über Partnerfirmen sowie über betriebs-spezifische Dienstleistungs- und Kundenmärkte.

5. Die Betriebliche Integration von Solo-Selbstständigen und die Ambivalenz von Markt- und Prekarisierungsrisiken

In Bezug auf die zuvor skizzierten drei Nutzungsformen wird nachfolgend die These vertreten, dass die Nutzung externer Beschäftigung nicht nur die Etablierung langfristiger Bindungen zur Folge hat, sondern auch zu unterschiedlichen Markt- und Prekarisierungsrisiken für Solo-Selbstständige führt. Diese Risiken sind nicht allein auf den sozial- und vertragsrechtlichen Status von Selbstständigen zurückzuführen, sondern lassen sich nur angemessen begreifen, wenn zudem die *heterogene* Integration von externen Arbeitskräften in betriebliche Wertschöpfungsprozesse angemessen berücksichtigt wird. Diese Perspektive auf prekäre Beschäftigung ist im Diskurs über die Auswirkungen der Arbeitsmarktsegmentierung und des Beschäftigungswandels auf soziale Ungleichheitslagen unterbelichtet geblieben.

Mit einem hohen *materiellen Prekarisierungsrisiko* sind „*Revier-Journalisten*“ konfrontiert, die dezentral und marktnah in lokalen Absatzmärkten tätig sind. Eine Konzentration, beispielsweise auf das lokale Zeitungssegment führt zu einem erhöhten materiellen Prekarisierungsrisiko, da die entsprechenden Honorare selten existenzsichernd sind. Dies ist häufig auch der Fall, wenn die Bindungen sehr langfristige und wie im Falle der „Pauschalisten“ vertraglich reguliert sind. Es ist daher nicht verwunderlich, dass diese Form von Solo-Selbstständigkeit häufiger als Zuverdienst zum Haushaltseinkommen ausgeübt wird:

„Der Nachteil ist klar, wenn ich aufs Konto gucke, der Spaßfaktor ist höher als mein Kontostand (...). Ich meine man kann ruhig über Zahlen sprechen; schlechtesten Monat liegt unter zweihundert Euro. Gute Monate liegen jetzt was die X-Zeitung angeht bei 400 bis 500 Euro (...). Und deswegen bin ich sehr froh, dass ich eine Frau habe, die mein zeitintensives Hobby entsprechend finanziert.“ (Solo-Selbstständiger, Z-RJ)

Es gibt unterschiedliche Kompensationsstrategien, auf die Solo-Selbstständige im Umgang mit materieller Prekarisierung zurückgreifen (Betzelt, 2008). So können Niedrigeinkommen durch den Haushaltskontext etwa aufgrund eines höheren Einkommens oder des sicheren sozialrechtlichen Status eines weiteren Familienmitglieds kompensiert werden. Zudem kann diese Form von Selbstständigkeit lediglich eine transitorische Phase in der beruflichen Biographie sein. Die Diversifizierung des eigenen Dienstleistungsportfolios ist eine weitere Strategie zur Kompensation von materiellen Risiken (vgl. Betzelt, 2006; vgl. Dex, Willis, Paterson & Sheppard, 2000). Vor allem Solo-Selbstständige, die stark dezentral in den Produktionsprozess eingebunden sind („*virtuelle Redakteure*“), müssen anspruchsvolle und nachhaltige Marktbehauptungsstrategien verfolgen. Hierbei geht es allerdings nicht nur darum ein existenzsicherndes oder möglichst hohes Einkommen zu erzielen, sondern auch um die Sicherstellung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit. So müssen die arbeitsbezogenen Kontakte und die Akquise dieser „Freien“ auf verschiedene Auftraggeber und unter Umständen auf andere Verlagssegmente ausgerichtet sein, um sowohl ein ausreichendes Einkommen zu gewährleisten als auch eine schwache Auftragssituation überbrücken zu kön-

nen. Hierbei kann der Aufwand für die Pflege von informellen Auftraggeberbeziehungen besonders hoch sein (vgl. Henninger & Gottschall, 2005). Allerdings kann der vergleichsweise höhere Grad der Kommodifizierung von manchen Selbstständigen wiederum durch inhaltliche und zum Teil zeitliche Autonomiegewinne kompensiert werden (Dörre, 2005, S. 253; Manske & Schnell, 2010).

Demgegenüber sind die „festen Freien“ aufgrund ihrer arbeitnehmerähnlichen Integration mit anderen Beschäftigungsrisiken konfrontiert. So kann bei dieser betrieblichen Einsatzstrategie von Solo-Selbstständigkeit ein vergleichsweise höherer Grad der Dekommodifizierung gegeben sein. In diesem Fall greifen kollektivvertragliche Regelungen für arbeitnehmerähnliche Personen, wie sie bei großen Zeitungsverlagen oder bei öffentlich-rechtlichen Fernseh- und Rundfunkanstalten getroffen werden. Diese umfassen den Zugang zu bestimmten sozialen Anspruchsrechten. Die „festen Freien“, die von diesen Regelungen nicht erfasst werden, befinden sich wiederum in einer Art „regulatorischem Schwebezustand“. Sie sind zwar arbeitnehmerähnlich in die betriebliche Arbeitsorganisation integriert, aber wie andere Selbstständige haben sie nur einen lückenhaften Sozialversicherungsschutz.

In der Regel kooperieren die „festen Freien“ mit nur sehr wenigen Auftraggebern bzw. sind von einem bestimmten Unternehmen abhängig. Dies ermöglicht ihnen zumeist ein vergleichsweise hohes Einkommen und eine hohe Auftragskontinuität. Aufgrund der umfassenden Integration in betriebliche Wertschöpfungsprozesse sind die Möglichkeiten breit gefächerte Marktbehauptungsstrategien zu etablieren, jedoch deutlich eingeschränkt.

Es besteht daher die Gefahr von „Lock-in-Effekten“, d.h. einer starken wirtschaftlichen Abhängigkeit von einem Auftraggeber, der die Kooperationsmöglichkeiten etwa zu anderen Verlagen stark einschränken kann. Besonders deutlich zeigt sich dies bei Unternehmen, die externe Arbeitskräfte als „feste Freie“ an sich binden möchten. Dies kann in deutlichem Widerspruch zu der intrinsischen Motivation stehen, möglichst dezentral und nicht permanent für ein bestimmtes Unternehmen tätig zu sein:

„... ich meine ich habe zwei, drei Jahre für die (Redaktionsbüro) gearbeitet und immer mehr Verantwortung bekommen, auch Projekte selber geleitet und so. Dann habe ich irgendwann, das kam eigentlich von mir, dass ich gesagt habe, wenn ich jetzt so weiter mache, dann habe ich irgendwann das Problem, dass ich scheinselfständig bin. Weil ich zu viel für die arbeite und deshalb habe ich gesagt, ich würde gerne reduzieren, auch um wieder Zeit für einige Projekte zu haben. Und dann haben sie halt gesagt, sie bieten mir an mich Vollzeit zu beschäftigen, dann hatte ich mich aber dagegen entschieden und da haben sie mir deutlich weniger Aufträge gegeben.“ (Solo-Selbstständiger, Z-VR)

Starke Abhängigkeitsverhältnisse gegenüber Auftraggebern können wiederum in eine Scheinselbstständigkeit münden. Insbesondere „feste Freie“, deren Integration nicht kollektivvertraglich reguliert ist, befinden sich in einer sozialrechtlich unzureichend regulierten Grauzone zwischen abhängiger Beschäftigung und unternehmerischer Alleinselbstständigkeit. Wie die Interviews zeigen, werden zu erbringende Leistungen und Honorare häufig nicht im Voraus vertraglich, sondern auf Basis von mündlichen Absprachen festgelegt und durch eine Rechnungsstellung nach dem Leistungsprozess abgerechnet. In Zonen „rechtlicher Prekarität“ wie dieser, gewinnen informelle Aushandlungsprozesse über Arbeitsbedingungen demnach stark an Bedeutung (vgl. Apitzsch et al., 2015; Mayer-Ahuja, 2013). Hierbei müssen diese „Solo-Selbstständigen“ eine Art Balanceakt vollbringen mit ambivalenten

Folgen für ihre Beschäftigungsfähigkeit. Die Integration in betriebliche Kernbereiche und der Zugang zu betriebspezifischem Kontext- und Arbeitsprozesswissen ermöglichen ihnen zwar eine kontinuierliche Auftragslage, allerdings müssen sie stets die betrieblichen (Zeit-) Anforderungen und ihre eigenen zeitlichen Kapazitäten miteinander austarieren. Hinzu kommt, dass aufgrund ihres sozialrechtlich prekären Status ihre Beschäftigungsfähigkeit fragil bleibt. Sollten Auftraggeber oder Unternehmen längerfristiger in eine ökonomische Schiefelage geraten, wären sie möglicherweise die Ersten, die von einem betrieblichen Personalabbau betroffen wären.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Analyse hat gezeigt, dass die segmentationstheoretische Perspektive auf die betriebliche Nutzung von externen Arbeitsmärkten deutlich zu monolithisch ist. Entgegen der gängigen Annahme, dass ein Großteil von atypischen Beschäftigungsformen nahezu ausschließlich in betrieblichen Randbereichen eingesetzt wird und die Beschäftigungsdauer lediglich kurz- bis mittelfristig sei (vgl. 2.1 und 2.3), stellen die hier diskutierten Befunde die Kern- und Randbelegschaftsthese sowie die strikte Trennung von funktionaler und numerischer Personalflexibilisierung grundlegend in Frage. Es wurde gezeigt, dass in externen Arbeitsmärkten nicht nur langfristige Bindungen entstehen, sondern auch eine starke Heterogenität festzustellen ist, was die Integration von Solo-Selbstständigen in betriebliche Wertschöpfungsprozesse betrifft. Die Allokation von externen Arbeitskräften in betriebliche Wertschöpfungsprozesse lässt sich dabei entlang eines Kontinuums begreifen, welches von den organisationalen Rändern bzw. von marktnahen Absatzbereichen bis hinein in betriebliche Kernbereiche reicht und damit eine arbeitnehmerähnliche Integration umfassen kann.

Die Art der betrieblichen Allokation von Arbeitskraft hat wiederum sehr unterschiedliche Auswirkungen auf die Markt- und Prekarisierungsrisiken. Dabei greifen betriebliche Integrationsformen und der sozialrechtliche Status von Solo-Selbstständigen auf eine spezifische Art und Weise ineinander. So ergeben sich etwa starke „Lock-in-Effekte“ und Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit bei „festen Freien“, deren Status als „arbeitnehmerähnliche Person“ vertragsrechtlich nicht abgesichert ist. Wie auch bei den anderen Nutzungsformen, die vertraglich nicht „arbeitnehmerähnlich“ reguliert sind, besteht nur eine lückenhafte Integration in die sozialen Sicherungssysteme, die allenfalls über eine Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse oder über zusätzlich freiwillig abgeschlossene (und teure) Versicherungsmitgliedschaften teilweise kompensiert werden können. Die Markt- und Prekarisierungsrisiken, die sich durch die diskutierten Nutzungsformen und die spezifische Art der Integration in die betrieblichen Wertschöpfungsprozesse ergeben, lassen sich zusammenfassend wie folgt illustrieren:

Merkmale	„Revierjournalist“	„virtuelle Redakteure“	„feste Freie“
Branchensegment	lokale, regionale Zeitungsverlage	Buch-, Zeitschriften-, Zeitungs-, Akzidenzverlage	Buch-, Zeitschriften, Akzidenzverlage
Dauer der Bindungen	langfristige/ wiederholte (Auftrags-)Beziehungen	langfristige/ wiederholte (Auftrags-)Beziehungen	langfristige/ wiederholte (Auftrags-)Beziehungen
Art der betrieblichen Integration	„organisationale Ränder“, aber nicht zwangsläufig Randbereich der Wertschöpfung	dezentrale Leistungserstellung in Kernbereichen der Wertschöpfung	arbeiterähnliche („vor Ort“-) Integration in sämtliche Kernbereiche
Vertragsformen	Honorar-/ „Pauschlistenverträge“	Werkverträge	Werkverträge/ „Rechnungsstellung“
Zentrale Markt-/Prekarisierungsrisiken	materielle Prekarisierung; lückenhafter Sozialversicherungsschutz	hoher Grad der Kommodifizierung: Bindungen stark von informellen (Auftrags-)Beziehungen abhängig; lückenhafter Sozialversicherungsschutz	eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit, <i>Scheinselbstständigkeit</i> , lückenhafter Sozialversicherungsschutz

Abb. 3: Nutzungsformen sowie Markt- und Prekarisierungsrisiken von Solo-Selbstständigen

Es sind informelle Aushandlungsprozesse, die bei unzureichender formalrechtlicher Regulierung Einfluss auf die Arbeitsbedingungen wie die Höhe von Honoraren oder die Kontinuität von Auftragsbeziehungen von externen Arbeitskräften haben. Dies ist auch bei Solo-Selbstständigen der Fall, die dezentral mit Unternehmen und Auftraggebern kooperieren. Hier ist die Etablierung auftragsübergreifender Beziehungen maßgeblich von persönlichen und informellen Bindungen abhängig, die vor allem „extra-funktionale Kompetenzen“ aber auch Arbeitsprozesswissen über unternehmensspezifische Abläufe und Konventionen umfassen (vgl. auch Apitzsch, 2010). Dabei rahmen netzwerkförmige Kooperationen zeitlich befristete Auftragsbeziehungen und führen zu einer Stabilisierung von Bindungen, indem Regeln und Routinen für eine weitere Zusammenarbeit ausgebildet werden (vgl. für die Fernsehindustrie Windeler & Wirth, 2004).

In diesem Zusammenhang offenbart sich ein weiteres konzeptionelles Problem von segmentationstheoretischen Ansätzen. So werden die Relevanz von betriebsspezifischen Qualifikationen und (Arbeitsprozess-)Wissen für die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen lediglich für interne Arbeitsmärkte diskutiert. Wie gezeigt können sich jedoch auch in externen Arbeitsmärkten langfristige Beschäftigungsbindungen, gerade aufgrund der spezifischen Integrationsformen und des damit verbundenen Zugangs zu betriebsbezogenen Kontext- und Arbeitsprozesswissens, etablieren.

Auf der Grundlage dieser Befunde zur Arbeitskraftnutzung in der Verlagsindustrie lassen sich Parallelen zu anderen wissensintensiven Teilarbeitsmärkten ziehen. Hierbei lassen sich die Befunde unterschiedlicher Studien in Bezug auf die diskutierte Kritik an segmentationstheoretischen Konzepten re-interpretieren. So zeigen aktuelle Studien zu Honorarärzten (Wilkesmann, Ruiner, & Apitzsch, 2016) sowie eine Reihe von Studien zur IT-Industrie, dass Solo-Selbstständige in Kernbereichen betrieblicher Wertschöpfung sowie in betriebsinternen Arbeits- bzw. Projektteams integriert sind (Kaiser, Bonns & Rössing, 2013;

Ruiner, Wilkens & Küpper, 2013; Tünte et al., 2011). Für den Bereich der nicht-standardisierten Softwareentwicklung, in denen Kunden über den gesamten Prozess der Leistungserstellung eingebunden sein können, umfasst der Zugang zu betriebspezifischem Wissen auch Kundenwissen, welches wiederum wiederholte Kooperationen mit denselben Selbstständigen begünstigt (Tünte et al., 2011). Zudem wird in weiteren Studien der informelle Charakter dieser Bindungen herausgestellt (Henninger & Gottschall, 2005).

Auch die Leistungserbringung in der Film- und Fernsehindustrie erfolgt in stark räumlich zentrierten Arbeitsteams, in denen etwa bei freien Produktionsfirmen der Anteil von Solo-Selbstständigen sehr hoch ist und sie häufig in Leitungsfunktionen tätig sind (Apitzsch, 2010). Im Gegensatz zu den öffentlich-rechtlichen Sendern sind die Arbeitsverträge von Solo-Selbstständigen, die für freie Produktionen arbeiten, jedoch nicht kollektivvertraglich reguliert (Windeler & Wirth, 2004). Die Stabilität von Kooperationsbeziehungen ist auch in dieser wissensintensiven Dienstleistungsindustrie stark von informellen Aushandlungsprozessen und netzwerkförmigen Bindungen abhängig (Apitzsch, 2010; Sydow & Windeler, 1999).

Eine Ausdifferenzierung externer Personalflexibilisierung wird zudem für die industrielle Produktion diskutiert. In den Fokus rücken dabei vor allem unterschiedliche Nutzungsstrategien von Zeitarbeit (vgl. Promberger, 2012). Zum einen werden dabei „klassische Einsatzformen“ unterschieden, die sich auf einen begrenzten Zeitraum beziehen und die prozyklisch genutzt werden. Hiervon zu unterscheiden ist zum anderen die „strategische Nutzung“, die prinzipiell einen nicht zeitlich begrenzten Einsatz von Leiharbeitskräften vorsieht und den Einsatz in allen betrieblichen Bereichen umfassen kann. Holst (2009, S. 148) spricht daher auch von einem Funktionswandel von Leiharbeit, den er als ein Umsteuern der betrieblichen Personalpolitik von einer rein reaktiven Anpassung von Personalkapazitäten in Richtung einer strategischen Unternehmensführung beschreibt. In diesem Sinne ist diese Form der externen Personalflexibilisierung eine Art Sicherheitsnetz gegen das „Kapazitätsrisiko“ von Absatzmärkten. Die Parallelen vor allem zu „festen Freien“ in der Verlags- und Medienindustrie, deren Erwerbsstatus nicht kollektivvertraglich reguliert ist, sind unverkennbar.

Die Ausdifferenzierung der betrieblichen Personalflexibilisierung und Nutzungsstrategien von externer Beschäftigung in unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten lassen sich damit nicht nur als eine dynamische und spannungsgeladene Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten (Krause & Köhler, 2011) begreifen. Vielmehr ist von einer zunehmenden Verschränkung von internen und externen Arbeitsmarktsegmenten auszugehen, die Ausdruck eines Funktionswandels von externen Arbeitsmärkten in einer Reihe von Teilarbeitsmärkten ist. Demnach umfassen die Vermarktlichungsprozesse der betriebsinternen Arbeitsmärkte nicht nur eine auf Kennziffern basierende Form der Leistungskontrolle interner Belegschaften oder eine Internalisierung von Kundenstrukturen. Vielmehr wird marktformige und externe Beschäftigung in Kernbereichen der Wertschöpfung zum Teil arbeitnehmerähnlich integriert, was die Abgrenzung von betriebsinternen Arbeitsmärkten deutlich brüchig werden lässt. Es zeigt sich damit, dass sich die in der Segmentationsforschung scharf gezogenen Grenzen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten, zwischen Rand- und Kernbelegschaft, zwischen funktionaler und numerischer Flexibilität neu justieren. Die Folgen sind sehr heterogene und zum Teil auch ambivalente Auswirkungen auf die Markt- und Prekarisierungsrisiken von atypisch Beschäftigten.

Literatur

- Alewell, D., & Struck, O. (Hrsg.). (2012). *Schwerpunktheft: Betriebliche Beschäftigungssysteme. Industrielle Beziehungen, 19*. München: Hampp Verlag.
- Apitzsch, B. (2010). *Flexibile Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Apitzsch, B., Shire, K., Heinrich, S., Mottweiler, H., & Tünte, M. (2015). *Flexibilität und Beschäftigungswandel*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Betzelt, S. (2006). *Flexible Wissensarbeit. Alleinverdienerinnen zwischen Privileg und Prekarität*. ZeS-Arbeitspapier, Nr. 3. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Betzelt, S. (2008). Zur begrenzten Nachhaltigkeit flexibler Erwerbsmuster – Das Beispiel hoch qualifizierter Alleinselbstständiger In M. Szydlik (Hrsg.), *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie* (S. 93-112). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90780-2_5
- Bleses, P. (2008). Die Sozialintegration flexibler Erwerbsformen: Das Beispiel Alleinselbständigkeit. In G. Becke (Hrsg.), *Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen. Problemfelder und arbeitspolitische Gestaltungsperspektiven* (S. 107-122). Berlin: LIT Verlag.
- Bleses, P. (2010). „Decent Work“ in flexiblen Erwerbsformen - auch ein deutsches Problem? In G. Becke, P. Bleses, W. Ritter, & S. Schmidt (Hrsg.), *„Decent Work“ – Arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt* (S. 119-136). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92572-1_8
- Bosch, G. (2014). Neuordnung des deutschen Arbeitsmarktes. In K. Dörre, K. Jürgens, & I. Matuschek (Hrsg.), *Arbeiten in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreißprobe* (S. 91-106). Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Brinkmann, U. (2011). *Die unsichtbare Faust des Marktes. Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus*. Berlin: edition sigma. <http://dx.doi.org/10.5771/9783845269054>
- Candeias, M. (2008). Die neuen Solo-Selbstständigen zwischen Unternehmergeist und Prekarität. *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 150*, 65-81.
- Dahrendorf, R. (1956). Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 8*, 540-568.
- Dex, S., Willis, J., Paterson, R., & Sheppard, E. (2000). Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, employment and society, 14*, 283-305. <http://dx.doi.org/10.1177/09500170022118419>
- Dörre, K. (2005). Prekarität eine arbeitspolitische Herausforderung. *WSI Mitteilungen, 58*, 250-258.
- Dörre, K. (2009). Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In R. Castel & K. Dörre (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* (S. 35-64). Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Dütsch, M., & Struck, O. (2011). Muster interner und externer Personalanpassungsformen – Eine Analyse des IAB-Betriebspanels 2007. In D. Voss-Dahm, G. Mühge, K. Schmierl, & O. Struck (Hrsg.), *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität* (S. 249 -289). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92752-7_12
- Dütsch, M., & Struck, O. (2013). Geschlossene und offene Beschäftigungssysteme: Eine Analyse der Entwicklungen und Determinanten anhand beruflicher Mobilitätsprozesse In T. Haipeter, G. Mühge, K. Schmierl, & O. Struck (Hrsg.), *Berufliche Qualifikationen: Eine Analyse für offene und geschlossene Beschäftigungssysteme* (S. 157-196). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-02294-5_6
- Dütsch, M., & Struck, O. (2014). Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. *Industrielle Beziehungen, 21*, 58-77.

- Eichhorst, W., & Tobsch, V. (2015). Not so standard anymore? Employment duality in Germany. *Labour Market Research*, 48, 81-95. <http://dx.doi.org/10.1007/s12651-015-0176-7>
- Gerner, H.-D., & Wießner, F. (2012). *Solo-Selbstständige. Die Förderung bewährt sich, der soziale Schutz nicht immer*. IAB Kurzbericht 23/2012. Nürnberg: IAB.
- Giesecke, J., & Groß, M. (2012). Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte. In A. Krause & C. Köhler (Hrsg.), *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte* (S. 91-116). Bielefeld: Transcript Verlag. <http://dx.doi.org/10.14361/transcript.9783839419847.91>
- Gottschall, K. (1999). Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51, 635-654.
- Hauff, S., & Kirchner, S. (2013). Wandel der Arbeitsqualität. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zwischen 1989 und 2006 in einer evaluativ-relationalen Perspektive. *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 337-355.
- Henninger, A., & Gottschall, K. (2005). Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: Freiberuflich, aber nicht frei schwebend. In N. Mayer-Ahuja & H. Wolf (Hrsg.), *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie* (S. 153-183). Berlin: edition sigma
- Hertwig, M., Kirsch, J., & Wirth, C. (2015). *Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung*. Böckler Study 300. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hohendanner, C., & Bellmann, L. (2007). Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken* (S. 27-45). Berlin: edition sigma.
- Holst, H. (2009). Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. *WSI-Mitteilungen*, 62, 143-149.
- Jahn, E., & Springer, A. (2013). *Auch Selbstständige nehmen Unterstützung in Anspruch*. IAB-Kurzbericht, 26/2013. Nürnberg: IAB.
- Kaiser, S., Bonss, U., & Rössing, I. (2013). Das Phänomen Freelancer aus organisationaler Perspektive. In S. Kaiser, E. Bamberg, R. Klatt, & S. Schmicker (Hrsg.), *Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel* (S. 85-114). Wiesbaden: Springer Gabler. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-00331-9_4
- Keller, B., & Seifert, H. (2007). Atypische Beschäftigung – Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität In B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken* (S. 11-25). Berlin: edition sigma.
- Keller, B., & Seifert, H. (2013). *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Berlin: edition sigma. <http://dx.doi.org/10.5771/9783845268460>
- Knuth, M. (2011). Widersprüchliche Dynamiken im deutschen Arbeitsmarkt. *WSI-Mitteilungen*, 64, 580-587.
- Köhler, C., & Krause, A. (2010). Betriebliche Beschäftigungspolitik. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 387-412). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_13
- Köhler, C., Loudovici, K., & Struck, O. (2007). Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation. *Berliner Journal für Soziologie*, 17, 387-406. <http://dx.doi.org/10.1007/s11609-007-0031-y>
- Krause, A., & Köhler, C. (2011). Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. *WSI-Mitteilung* 64, S. 588-596.
- Krause, A., & Köhler, C. (2012). Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären? Einleitung und Übersicht. In A. Krause & C. Köhler (Hrsg.), *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler*

- Arbeitsmärkte* (S. 9-43). Bielefeld: Transcript Verlag.
<http://dx.doi.org/10.14361/transcript.9783839419847.9>
- Krause, A., & Köhler, C. (2015). Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik. In I. Dingeldey, A. Holtrup, & G. Warsewa (Hrsg.), *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit* (S. 221-243). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-01238-0_9
- Krause, I. (2013). *Das Verhältnis von Stabilität und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Schließungs- und Flexibilisierungsprozesse betrieblicher Beschäftigungsstrukturen*. Wiesbaden: VS Springer Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19602-2>
- Manske, A., & Scheffelmeier, T. (2015). *Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit - Eine Bestandsaufnahme*. WSI Diskussionspapiere, Nr. 195. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Manske, A., & Schnell, C. (2010). Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachteler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 699-728). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_24
- Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: micro-foundations of societal diversity*. Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/0198294220.001.0001>
- Mayer-Ahuja, N. (2003). *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen "Normalarbeitsverhältnis" zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin: edition sigma.
- Mayer-Ahuja, N. (2013). Prekär, informell – weiblich? Zur Bedeutung von „Gender“ für die Aushöhlung arbeitspolitischer Standards. In H.-J. Burchardt, S. Peters, & N. Weinmann (Hrsg.), *Arbeit in globaler Perspektive. Facetten informeller Beschäftigung* (S. 55-78). Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Aufl.* Weinheim: Beltz Juventa.
- Mills, P. K., & Ungson, G. R. (2001). Internal Market Structures. Substitutes for Hierarchies. *Journal of Service Research*, 3, 252-264. <http://dx.doi.org/10.1177/109467050133006>
- Mottkef, M. (2015). *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Mottweiler, H., & Tünnte, M. (2013). Arbeitsmarktflexibilisierung in der Verlagsindustrie: Beschäftigungsstrategien im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. In J. Hafkesbrink & K. Shire (Hrsg.), *Flexibilität und Stabilität in der Verlags- und Medienbranche. Konzepte beidhändiger Unternehmen*. (S. 25-64). Lohmar: Eul-Verlag.
- Peters, K., & Sauer, D. (2005). Indirekte Steuerung - eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In H. Wagner (Hrsg.), *Rentier ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb* (S. 23-58). Hamburg: VSA Verlag.
- Promberger, M. (2012). *Topographie der Leiharbeit: Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform*. Berlin: edition sigma. <http://dx.doi.org/10.5771/9783845270074>
- Ruiner, C., Wilkens, U., & Küpper, M. (2013). Patterns of organizational flexibility in knowledge-intensive firms – going beyond existing concepts. *Management Revue*, 24, 162-178.
- Sauer, D. (2010). Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In F. Böhle, Voß, G. G., Wachteler, G. (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 545-568). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_18
- Schulze Buschoff, K. (2014). Teilhabe atypisch Beschäftigter: Einkommen, Sozialversicherungsrechte und betriebliche Mitbestimmung. *Arbeit*, 23, 211-224.
- Seifert, H., Amlinger, M., & Keller, B. (2015). *Selbstständige als Werkvertragsnehmer. Ausmaß, Strukturen und soziale Lage*. WSI-Diskussionspapier, Nr. 201. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Sengenberger, W. (1987). *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

- Struck, O. (2006). *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Struck, O., & Dütsch, M. (2012). Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. *Industrielle Beziehungen*, 19, 154-186.
- Struck, O., Grotheer, M., Schröder, T., & Köhler, C. (2007). Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59, 294-317. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-007-0030-1>
- Sydow, J., & Windeler, A. (1999). Projektnetzwerke: Management von (mehr als) temporären Systemen. In J. Engelhard & E. J. Sinz (Hrsg.), *Kooperation im Wettbewerb. Neue Formen und Gestaltungskonzepte im Zeichen von Globalisierung und Informationstechnologie* (S. 211-235). Wiesbaden: Springer Gabler. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-86918-0_9
- Sydow, J., & Wirth, C. (Hrsg.). (1999). *Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmensnetzwerken*. München: Hampp Verlag.
- Tünte, M., Apitzsch, B., & Shire, K. (2011). Neue Beschäftigungsstrategien jenseits von externer und interner Flexibilisierung. *Berliner Journal für Soziologie*, 21, 363-381. <http://dx.doi.org/10.1007/s11609-011-0161-0>
- Tünte, M., Mottweiler, H., Hermann, N., & Kulenović, D. (2011). Die Verlagsindustrie im Innovationsdilemma: Die Suche nach Bewältigungsstrategien in Zeiten des Umbruchs. In K. Meißner & M. Engelen (Hrsg.), *Virtual Enterprises, Communities & Social Networks* (S. 121-131). Dresden: TUDpress.
- Wilkesmann, M., Ruiner, C., & Apitzsch, B. (2016). Hochqualifizierte Solo-Selbstständige im operativen Kern – Auswirkungen des Einsatzes von Honorarärzten auf die Professionsorganisation Krankenhaus. In W. Matiaske & A. Czaya (Hrsg.), *Periphere Arbeit im Zentrum* (S. 95-117). Baden-Baden: Nomos. <http://dx.doi.org/10.5771/9783845273204-95>
- Windeler, A., & Wirth, C. (2004). Arbeitsregulation in Projektnetzwerken. Eine strukturations-theoretische Perspektive. *Industrielle Beziehungen*, 11, 295-319.
- Wirth, C. (1999). *Unternehmensvernetzung, Externalisierung von Arbeit und industrielle Beziehungen. Die negotiation of order von ausgewählten Netzwerkbeziehungen einer Warenhausunternehmung*. München: Hampp Verlag.

*Sabine Blaschke, Martin Menrad**

Einführung und Umsetzung gewerkschaftlicher Frauenquoten: Befunde zu zwei österreichischen Gewerkschaften**

Zusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag geht es um die Rekonstruktion der Prozesse der Einführung und Umsetzung der Frauenquote in zwei österreichischen Gewerkschaften: einer ArbeiterInnengewerkschaft des privaten Dienstleistungssektors und einer Angestelltengewerkschaft. Zur Bearbeitung der Fragestellung wurden 41 leitfadengestützte Interviews geführt. In beiden Gewerkschaften erschweren die geschlechtsspezifische innerfamiliäre Arbeitsteilung, eine männlich geprägte Organisationskultur und männlicher Widerstand die Implementation der Quotenregelung. In der ArbeiterInnengewerkschaft läuft die Umsetzung weniger gut als in der Angestelltengewerkschaft; vor allem ist es schwieriger, Frauen für die Ausübung von Funktionen zu gewinnen, und es gibt weniger Unterstützung durch männliche Gewerkschafter. Die Einführung der Quote ohne grundlegende Diskussion und die geringere Dichte an Betriebsratskörperschaften in den relevanten Branchen des privaten Dienstleistungssektors können als wichtige Ursachen für die Probleme in der ArbeiterInnengewerkschaft identifiziert werden.

Introduction and implementation of women's quotas in trade unions: Findings from two Austrian unions

Abstract

This article deals with the reconstruction of the processes of introduction and implementation of women's quotas in two Austrian trade unions: a private services blue-collar union and a white-collar union. For investigating this issue 41 guided interviews were conducted. In both unions the gendered division of labour in the family, the male organizational culture and male resistance make the implementation of the quota rule difficult. In the blue-collar union the implementation works less well than

* Dr.in Sabine Blaschke, Ao. Universitätsprofessorin an der Universität Wien, Institut für Wirtschaftssoziologie, Oskar-Morgenstern-Platz 1, A-1090 Wien.
E-Mail: sabine.blaschke@univie.ac.at (Korrespondenzadresse)
Mag. Martin Menrad, Soziologe im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung in der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse.
E-Mail: martin.menrad@gmail.com

** Artikel eingegangen: 12.10.2015
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 25.5.2016.

in the white-collar union; in particular it is more difficult to find women for exercising the mandates and there is less support from male unionists. The introduction of the women's quota without fundamental discussion and the lower density of works councils in the relevant private services industries can be identified as important reasons for implementation problems in the blue-collar union.

Key words: trade unions, women, expert interviews, Austria (JEL: J51, J59)

1. Einleitung¹

Lange Zeit waren Frauen in den Gremien der österreichischen Gewerkschaften nur selten entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten (vgl. Blaschke, 2008). In den letzten Jahren hat die Mehrheit der Gewerkschaften entweder für die zentraleren Gremien oder für alle Gremien Frauenquoten eingeführt, wodurch sich die Repräsentation von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen wesentlich verbessert hat. Der vorliegende Beitrag untersucht die Einführung und Umsetzung von Frauenquoten in zwei Gewerkschaften: der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp, sie organisiert mit wenigen Ausnahmen die nicht-öffentlichen Angestellten aller Branchen) und der Gewerkschaft *vida* (sie organisiert die ArbeiterInnen im privaten Dienstleistungssektor mit Ausnahme des ehemals staatlichen Post- und Telekombereichs). Befunde aus 41 Interviews in den beiden Gewerkschaften werden präsentiert.

Die Analyse soll zum einen Einblick in die Abläufe der Einführung und Umsetzung der Frauenquote geben. Zum anderen soll sie Aufschlüsse darüber geben, wie sich Prozesse auf der Mikroebene zwischen den beiden Gewerkschaften unterscheiden, und mehreren Annahmen dazu nachgehen. Denn Befunde einer früheren Untersuchung haben ergeben, dass in Österreich und Deutschland in den ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungssektors Frauen in Gremien und Positionen deutlich unterrepräsentiert sind (Blaschke, 2008, 2015). Mittlerweile hat sich in Österreich aufgrund der Einführung der Frauenquote das Ausmaß der Repräsentation der Frauen in den Gremien zwar angeglichen (oder zumindest stark angenähert); es ist jedoch wahrscheinlich, dass sich die beiden Gewerkschaften in Bezug auf die Ausgestaltung der Partizipation von Frauen weiterhin unterscheiden.

Welche Prozesse Unterschiede zwischen Gewerkschaften mit unterschiedlich qualifizierten Mitgliedern zustande bringen, war bisher nicht Gegenstand von Untersuchungen. Zu den Prozessen auf der Mikroebene, die an der Herstellung von Geschlechterverhältnissen beteiligt sind, gibt es mehrere Arbeiten, sie richten sich auf verschiedene Fragestellungen: Einige Studien widmen sich der Wirkung gewerkschaftlicher Strukturen und Angebote auf die Beteiligung von Frauen (z.B. Colgan & Ledwith, 2002; Kirton, 2005), andere der Herausbildung einer ‚Gender‘-Identität bei Gewerkschafterinnen (z.B. Colgan & Ledwith, 2000; Kirton & Healy, 2004) oder der Implementation von Vertretungsrechten (z.B. McBride, 2001). Zur Frage systematischer Unterschiede zwischen Gewerkschaften, die von Mit-

1 Wir danken Ingrid Artus und zwei anonymen GutachterInnen für ihre wertvollen Anregungen und hilfreiche Kritik zu einer früheren Fassung dieses Beitrags. Den GesprächspartnerInnen danken wir für ihre Zeit und die Bereitschaft, ihre Erfahrungen mitzuteilen. Das der Arbeit zugrundeliegende Forschungsprojekt wurde durch Fördergelder des Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank (Projektnummer: 15512) unterstützt.

gliedern eines bestimmten Qualifikationsniveaus oder Berufsstatus stark dominiert sind, lassen sich in diesen Untersuchungen keine Hinweise finden. Der vorliegende Beitrag trägt zum Füllen dieser Lücke bei. Die Analyse der Einführung und Umsetzung in den beiden Gewerkschaften kann zudem für die Praxis Hinweise darauf geben, welche Probleme bei der Einführung und Umsetzung einer Frauenquote in einer Gewerkschaft auftreten und welche Faktoren zu ihrem Gelingen beitragen können.

2. Frauenquoten in Gewerkschaften

Die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien korrespondiert mit der Unterrepräsentation von Frauen in anderen gesellschaftlichen Bereichen: So nehmen erwerbstätige Frauen seltener als Männer Führungspositionen ein und sind Frauen in diversen politischen Ämtern unterrepräsentiert (z.B. Frauenbericht, 2010: 145-146, 360-372). Für die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien und Führungspositionen wurden in diversen Untersuchungen mehrere Gründe identifiziert, welche zu einem großen Teil denen für die Unterrepräsentation von Frauen in anderen Bereichen entsprechen. Auf der einen Seite behindern die männliche Organisationskultur der Gewerkschaften (einschließlich der männlichen Netzwerke) und der Widerstand der männlichen Oligarchien (die Gruppen der zuvor in Führungspositionen Gelangten, die aus Männern bestehen und ihre Macht nicht abgeben wollen) die Partizipation der Frauen (z.B. Healy & Kirton, 2002; Ledwith, 2012). Auf der anderen Seite streben Frauen von sich aus eine Übernahme von Gewerkschaftsämtern weniger an – wegen des Zeitaufwands, der ihnen neben Berufs- und Versorgungsarbeit nicht machbar erscheint, und aufgrund geringeren Selbstvertrauens (z.B. Blaschke, 2008: 157-260, 248-249; Trebilcock 1991: 411). Auch die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation trägt zur Unterrepräsentation von Frauen bei: Zum einen weil Frauen häufiger geringer qualifizierte Tätigkeiten ausüben und GewerkschaftsfunktionärInnen sich eher aus höher qualifizierten ArbeitnehmerInnen rekrutieren, zum anderen weil Frauen auf wenige Branchen konzentriert sind und dadurch bei einer gleichmäßigen Vertretung von Branchen – wie sie in gewerkschaftlichen Gremien häufig praktiziert wird – seltener vertreten sind (z.B. Trebilcock 1991: 411-412). Schließlich führt der in Gewerkschaften übliche Prozess der Delegation von unten nach oben dazu, dass Frauen (so wie andere Minderheitengruppen) benachteiligt werden und sich eine Unterrepräsentation auf unteren Ebenen nach oben hin verstärkt (z.B. Neyer 1995: 616-617).

Diese Faktoren, die zur Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien führen, sind auf der Makro-, Meso- und Mikroebene verortet und fallen somit teilweise unter strukturtheoretische Erklärungen der Geschlechterungleichheit und teilweise unter handlungstheoretische Erklärungen (vgl. Funder, 2002: 294-296). Der Makroebene zugehörig sind die Arbeitsmarktstrukturen und die geschlechtsspezifische ungleiche Verteilung der privaten Versorgungsarbeit, der Mesoebene sind die Organisationsstruktur und -kultur der Gewerkschaften zuzuordnen. Auf der Mikroebene sind die Handlungen angesiedelt, die direkt die Unterrepräsentation von Frauen herstellen. Traditionelle Geschlechtsstereotype bewirken, dass Männer Frauen mit Ablehnung oder Vorbehalten begegnen und Frauen daran zweifeln, ob sie die notwendigen Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Arbeit aufwei-

sen (Trebilcock 1991: 411; vgl. auch Ridgeway & Correll, 2004: 525-526). Auf verschiedenen Ebenen angesiedelte Faktoren entfalten ihren Effekt teilweise durch das gemeinsame Auftreten oder werden dadurch verstärkt. So wird die hemmende Wirkung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der privaten Versorgungsarbeit durch eine auf von Versorgungsarbeit unbelastete Funktionäre zugeschnittene Organisationskultur verschärft.

Seit den 1970er Jahren werden Quotenregelungen als Mittel zur Aufhebung der Unterrepräsentation von Frauen im beruflichen und politischen Bereich diskutiert. Mittlerweile haben mehrere Parteien Quotenregelungen für die KandidatInnenlisten der Parlamentswahlen eingeführt (vgl. für Österreich Jarosch, 2001: 171-179; international vgl. z.B. die Beiträge in Dahlerup, 2006a)² und auch Gewerkschaften haben Quotenregelungen in ihre Satzungen aufgenommen. In Erwerbsorganisationen gibt es in Österreich Quotenregelungen nur auf freiwilliger Basis. Auf europäischer Ebene wurden in den letzten Jahren gesetzliche Quotenregelungen für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen diskutiert und in einigen Ländern, wie z.B. Deutschland, auch beschlossen. Einzigartig gilt in Deutschland seit 2001 für Betriebsratskörperschaften eine gesetzliche Geschlechterquote für dasjenige Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist.

Regelungen für eine Mindestvertretung von Frauen werden nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit unterschieden (vgl. Inhetveen, 2002: 15-16; Pfarr & Bertelsmann 1989: 91-95). Der Begriff „Frauenquote“ bezeichnet heute in der Regel eine verbindliche Regelung. Zahlenvorgaben, deren Erfüllung auf einer freiwilligen Basis erwünscht wird, werden u.a. als „Soll-Regelung“ oder „Soll-Quote“ bezeichnet. Solche unverbindlichen Regelungen gab es in der Vergangenheit in mehreren österreichischen Gewerkschaften. Sie erwiesen sich (so wie auch in Deutschland) als wenig wirkungsvoll und führten nicht zur proportionalen Repräsentation von Frauen (Blaschke, 2008: 177, 244; vgl. auch Plogstedt, 2015: 290, 313).

Gewerkschaftliche Frauenquoten legen einen bestimmten (Mindest-)Frauenanteil in einem Gremium oder einer Position (z.B. Abteilungsleitung) fest. Sie können entweder einen spezifischen mindestens zu erreichenden Frauenanteil vorschreiben (wie z.B. in der Schweizer Gewerkschaft Unia – Monney, Fillieule, & Avanza, 2013: 36) oder die Höhe des zu erreichenden Frauenanteils vom Frauenanteil an den Mitgliedern abhängig machen (proportionale Repräsentation). Im zweiten, gängigeren Fall kann für Gremien bzw. Positionen von Subeinheiten (z.B. regionale oder fachliche Untergliederungen) entweder der Frauenanteil an den Mitgliedern *insgesamt* herangezogen werden oder der Frauenanteil an den Mitgliedern der jeweiligen Subeinheit. Frauenquoten können für alle Organe bzw. Positionen gelten oder nur für bestimmte. Üblicherweise beziehen gewerkschaftliche Frauenquoten sich auf Organe bzw. Gremien, welche im Wesentlichen aus gewählten FunktionärInnen bestehen; es ist aber möglich, dass eine Frauenquote auch für die angestellten, hauptamtlichen SekretärInnen gilt (wie z.B. in der deutschen ver.di – Kirsch & Blaschke, 2014: 208).

Während in Deutschland im Laufe der 1990er Jahren mehrere Gewerkschaften eine Quotenregelung zur proportionalen Vertretung von Frauen in den Entscheidungsstrukturen einführten, machte dies in Österreich damals nur die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) (1997). Erst nachdem der Dachverband, der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Einführung einer Quotenregelung für seine Organe (welche von den Mitglieds-

2 In westlichen Staaten dominieren freiwillige Quotenregelungen der politischen Parteien, in anderen Regionen sind gesetzliche Quotenregelungen häufiger (Dahlerup 2006b: 293-294).

gewerkschaften beschickt werden) beschlossen hatte, haben mehrere österreichische Gewerkschaften eine solche für ihre Gremien eingeführt. Die österreichischen Gewerkschaften sind formal nicht eigenständig, sondern Untergliederungen des ÖGB, und ihre Geschäftsordnungen orientieren sich an den Statuten und der Geschäftsordnung des ÖGB. Dies hat die Aufnahme der Frauenquote in die Geschäftsordnungen der Einzelgewerkschaften begünstigt, jedoch bisher nicht zwingend dazu geführt: Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat die Frauenquote bislang nicht übernommen (ein entsprechender Antrag der Frauenabteilung wurde am Bundeskongress 2011 de facto abgelehnt – Sorger, 2014: 239). Und nicht in jeder Gewerkschaft gilt die Frauenquote für alle Organe, sondern bloß für einige (z.B. Gewerkschaft Bau-Holz, 2010). Die Frauenquoten der österreichischen Gewerkschaften beziehen sich nur auf die gewählten Gremien, der zu erreichende Frauenanteil entspricht dem Frauenanteil an den Mitgliedern, bei Subbereichen dem Frauenanteil an den Mitgliedern der jeweiligen Organisationseinheit.

In Gewerkschaften haben – so wie in politischen Parteien (Krook, 2008: 347) – Quotenregelungen ihren Ursprung fast immer in den Forderungen von Frauen innerhalb und außerhalb der Organisation, die eine bessere Repräsentation verlangen. Was sind nun die Gründe dafür, dass die Männer und diejenigen Frauen, die nicht zu den Proponentinnen gehören, diesen Forderungen zustimmen? Für den politischen Bereich (Parteien, Parlamente) existieren mehrere Untersuchungen; zusammenfassende Übersichten nennen mehrere Motive für die Einführung von Quotenregelungen, darunter die Befürwortung von Gleichberechtigung, wahltaktische Überlegungen (v.a. wenn politische Gegner eine Quote eingeführt haben) und eine Erhöhung der Legitimität bzw. die Absicht, sich (auch aus wahltaktischen Gründen) ein modernes, progressives Image zu geben (Dahlerup, 2006b: 295; Krook, 2008: 352-354). Zu den Motiven in Gewerkschaften gibt es bisher keine systematisierende Darstellung, jedoch einige empirische Befunde. Bei der Gründung der Gewerkschaft ver.di werden folgende Gründe für die Befürwortung der Frauenquote durch die Männer identifiziert: Die Frauenstrukturen der Gründungsgewerkschaften beabsichtigten, die Quote zur Bedingung ihrer Zustimmung zur Fusion zu machen; das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter war unumstritten; die Öffentlichkeit erwartete eine Quote; die Gewerkschaft erhoffte sich mehr weibliche Mitglieder; und das Fehlen der Quote wäre für die Frauen derjenigen Gründungsgewerkschaften, die bereits eine Quotenregelung gehabt hatten, ein Rückschritt gewesen (Kirsch & Blaschke, 2008: 205-206). Für den Quotenbeschluss einer Vorgängergewerkschaft von ver.di (ÖTV) legt eine Untersuchung nahe, dass die männliche Zustimmung zum Antrag der Frauenstruktur wesentlich von der Einschätzung der positiven Außenwirkung getragen war (Kassel, 2001: 99). Die Einführung einer (de-facto-)Quotenregelung bei der Gründung der britischen Gewerkschaft UNISON erfolgte aufgrund des Drucks, den die Frauen ausübten, und aufgrund der Notwendigkeit, angesichts politischer Veränderungen die gewerkschaftliche Organisation fundamental zu ändern und insbesondere die innergewerkschaftliche Demokratie zu verbessern (Terry, 1996).

Im Anschluss an diese Befunde können folgende mögliche Motive für die Einführung von Frauenquoten in Gewerkschaften angeführt werden, welche gleichzeitig auftreten können: die prinzipielle Haltung, dass Frauen gleichberechtigt integriert zu sein haben; interne Frauengruppen, die die Frauenquote fordern und über wirksame Druckmittel verfügen; die Absicht, Mitglieder zu mobilisieren; das Streben nach einem progressiven, modernen

Image, um darüber mehr Mitglieder zu gewinnen; eine Erhöhung des Einflusses innerhalb der Gewerkschaftsbewegung sowie in der Gesellschaft mittels eines verbesserten öffentlichen Images; und (primär ebenfalls die Außenwirkung betreffend) ein Druck zur Einführung von Quotenregelungen, wenn andere Gewerkschaften solche bereits eingeführt haben.

Gewerkschaftliche Frauenquoten sollen zur proportionalen Repräsentation von Frauen in den betreffenden Gremien und Positionen führen. Damit verbunden ist die Erwartung, dass Frauen als Gruppe ein stärkeres Gewicht in der Gewerkschaft bekommen und ihre Anliegen in der Gewerkschaftspolitik mehr Beachtung finden. Wie Healy & Kirton (2000: 357-358) und Cockburn (1991: 115-119, 215-236) ausführen, muss dies jedoch nicht der Fall sein, die männlichen Oligarchien und die männlich geprägte Organisationskultur können trotz Quotenregelung weiterhin bestehen bleiben. Die Mechanismen, die zuvor Frauen benachteiligt und zur Unterrepräsentation von Frauen geführt haben, verschwinden nicht automatisch durch die Quote und können sogar die Erfüllung derselben behindern. In Arbeiten zu politischen Parteien und Quotenregelungen in der Wirtschaft wird deshalb der Schluss gezogen, dass für eine erfolgreiche Umsetzung häufig sanktionsbewehrte Regelungen in Verbindung mit Berichtspflichten und anderen Begleitmaßnahmen (z.B. Förderung der Familienfreundlichkeit) notwendig sind (Bothfeld & Rouault, 2015; Matland, 2006).³

Die Existenz einer Frauenquote bedeutet demnach nicht zwingend, dass Fraueninteressen in der Gewerkschaft mehr Beachtung finden. Allerdings kommen mehrere Autorinnen zu dem Schluss, dass die Beteiligung von Frauen (die durch eine Frauenquote in einem bestimmten Ausmaß gesichert ist) eine zwar nicht hinreichende, aber notwendige Bedingung dafür ist, dass Frauenanliegen in der Gewerkschaftspolitik berücksichtigt werden (z.B. Colgan & Ledwith, 2002: 172, 184-185; Dickens, 2000: 203-205; McBride, 2001: 142, 180). Eine Untersuchung zum Effekt von Frauenquoten in deutschen und österreichischen Gewerkschaften zieht das Fazit, dass die aufgrund der Frauenquote gestiegene Präsenz von Frauen zur vermehrten Berücksichtigung von Frauenanliegen beigetragen hat (Kirsch & Blaschke, 2014: 215).

3. Forschungsdesign

Die Fallauswahl war geleitet von Ergebnissen einer Studie Anfang des Jahrtausends, wonach zum einen in Österreich und Deutschland in den ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungssektors Frauen in Gremien und Positionen deutlich unterrepräsentiert sind und zum anderen eine höhere Qualifikation der Mitglieder bei der Besetzung der Spitzenpositionen durch Frauen einen positiven Effekt zeigt (Blaschke, 2008, 2015). Weiters ergaben sich auf der Ebene der Kollektivverträge Hinweise darauf, dass eine höhere Qualifikation und der Angestelltenstatus der betroffenen ArbeitnehmerInnen bzw. Mitglieder Lohnabschlüsse begünstigen, die zum Schließen der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen beitragen (Blaschke, 2011). Im Anschluss an diese Befunde sollten eine ArbeiterInnengewerkschaft des privaten Dienstleistungssektors mit (im Durchschnitt) nied-

3 Auch in Bezug auf betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen generell stellen Bothfeld, Hübers und Rouault fest, dass es sanktionsbewehrter rechtlicher Vorschriften und verbindlicher prozeduraler Regelungen (incl. eines Monitoring-Systems) bedarf (2010).

riger qualifizierten Mitgliedern und eine Gewerkschaft, deren Mitglieder aus Angestellten sowie (im Durchschnitt) höher Qualifizierten besteht, miteinander verglichen werden. Die Untersuchung richtet sich auf die Prozesse, die am Beispiel der Frauenquote zur Ausgestaltung der Teilhabe von Frauen und der Vertretung ihrer Interessen beitragen.

Als Gewerkschaft, deren Mitglieder Angestellte und höher Qualifizierte sind, wird die GPA-djp untersucht, sie hatte zum Zeitpunkt der Erhebung 45% weibliche Mitglieder. Das Qualifikationsniveau der Mitglieder der GPA-djp liegt über dem Durchschnitt, zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen (der Branchenstruktur der GPA-djp) gibt es allerdings Unterschiede. Bei der Auswahl von InterviewpartnerInnen auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche erfolgte eine stärkere Berücksichtigung von Bereichen mit höherer Qualifikation (z.B. Banken – siehe unten).

Als Gewerkschaft, deren Mitglieder ArbeiterInnen und niedriger Qualifizierte des privaten Dienstleistungssektors sind, wird die Gewerkschaft vida untersucht, sie hatte zum Zeitpunkt der Erhebung 32% weibliche Mitglieder. Die Gewerkschaft vida ist im Jahr 2006 aus der Fusion von zwei ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungsbereichs – Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV) und Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, persönliche Dienste (HGPD) – mit der Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE) hervorgegangen. (Die GdE organisierte alle ArbeitnehmerInnen ihrer Branche, welche früher zum öffentlichen Sektor gehörte.) Die Gewerkschaft vida war zum Zeitpunkt der Erhebung in drei Sektionen gegliedert. Die Auswahl von InterviewpartnerInnen auf der Sektionsebene war innerhalb der beiden Sektionen geplant, in denen die Branchen der HTV und HGPD größtenteils vertreten waren (siehe unten).

Das wesentliche Erhebungsinstrument, neben der Analyse von Geschäftsordnungen und Internetseiten, waren leitfadengestützte Interviews. Hauptthemen der Interviews waren die Einführung und die Umsetzung der Frauenquote in den betreffenden Gewerkschaften.⁴ In Bezug darauf wurden die GesprächspartnerInnen als ExpertInnen befragt, die „Auskunft über ihr eigenes Handlungsfeld geben“ (Meuser & Nagel 1991: 445). Das wesentliche Anliegen der Analyse ist die Rekonstruktion der betreffenden Prozessabläufe, dazu zielt sie vor allem auf das Prozesswissen der Befragten ab (vgl. Bogner, Littig, & Menz, 2014: 18-22). Daneben ist das Deutungswissen ebenfalls relevant, vor allem in der Form von Interpretationen des Verhaltens anderer. Durch das Interviewen mehrerer Personen in teilweise unterschiedlichen Positionen und eine Zusammenschau ihrer Perspektiven, die sich ergänzen oder auch kontrastieren, soll eine möglichst umfassende Rekonstruktion erreicht werden. Neben den Handlungen in Zusammenhang mit der Einführung und Umsetzung der Frauenquote sollen auch die hinter den Handlungen liegenden Motive, Absichten und Einstellungen sowie die strukturellen Bedingungen der Handlungen betrachtet werden. Die Erfassung erfolgt zum einen über Interviewaussagen der Befragten zur eigenen Handlungspraxis etc. und zum anderen über die Aussagen der Befragten zu den Handlungen etc. anderer relevanter GewerkschafterInnen.

4 Weitere Themen der Interviews waren: die Einführung und Umsetzung der Frauenquote im ÖGB aus der Perspektive der jeweiligen Gewerkschaft, die Präsenz von Frauenanliegen in den Kollektivvertragsverhandlungen, die subjektive Bewertung der gewerkschaftlichen Tätigkeit (was gefällt der befragten Person, was würde sie ändern) und (bei weiblichen Befragten) förderliche sowie hemmende Bedingungen des persönlichen gewerkschaftlichen Engagements.

4. Forschungsleitende Annahmen

Hintergrund der Arbeit ist ein Rahmen, der mehrere theoretische Perspektiven der Organisationssoziologie und ihre Annahmen integriert.⁵ Zum einen ist dies die Annahme des Einflusses der Umwelt auf die Organisation, die aus der, der Kontingenztheorie ähnlichen, soziotechnischen Integrationstheorie kommt (Thompson, 1967). Eine mögliche Form des Einflusses der Umwelt ist die Übernahme von Institutionen durch die Organisation zwecks Sicherung ihrer Legitimität, wie sie der Neo-Institutionalismus darlegt (z.B. Meyer & Rowan, 1977). Eine andere Form des Einflusses der Umwelt auf die Organisation (insbesondere hinsichtlich sozialer Normen, Verhaltensmuster und Werteinstellungen) erfolgt über die aus der Umwelt kommenden Mitglieder (z.B. Scott, 1986: 41). Dazu, wie die Entscheidungen zur Ausgestaltung der Organisation zustande kommen, wird auf die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie und den mikropolitischen Ansatz zurückgegriffen (z.B. Berger & Mehlich, 1999; Riegraf, 1996: 77-110): Die AkteurInnen orientieren sich in ihrem Verhalten nicht nur an den Normen und Zielen der Organisation, sondern auch an ihren individuellen Interessen und Präferenzen; organisationale Entscheidungen sind das Ergebnis von Aushandlungsprozessen, auf deren Ergebnis die Machtverteilung der beteiligten AkteurInnen einen wesentlichen Einfluss nimmt. Sowohl Merkmale der Organisation als auch der Umwelt spielen auf der Akteurebene eine Rolle, sie beeinflussen u.a. individuelle Interessen, Situationsdefinitionen und wahrgenommene Handlungsalternativen. Über den Einfluss der Umwelt sowie der Merkmale der Organisation wird die strukturtheoretische Perspektive der Erklärung der Geschlechterungleichheit berücksichtigt, mit dem Blick auf die Entscheidungsprozesse die handlungstheoretische.

Diese theoretischen Annahmen, Hinweise aus einer früheren empirischen Erhebung (Blaschke, 2008, 2015), die oben dargestellten Motive für die Einführung einer Quotenregelung (mit Erweiterung auf Geschlechtergleichstellung generell), Ergebnisse aus Studien zur politischen Partizipation und Plausibilitätsüberlegungen erlauben die Formulierung von Annahmen zu den Prozessen, die zu Differenzen in der Teilhabe von Frauen zwischen den beiden untersuchten Arten von Gewerkschaften führen können.

Auf Seite der Frauen können sich, neben der Qualifikation, Unterschiede in den folgenden Bereichen, die Bedingungen ihres Handelns darstellen, auswirken: Arbeitsbedingungen, Verhältnisse in der Gewerkschaft und Belastung durch private Versorgungsarbeit. Auf diese Bereiche übt die Qualifikation einen Einfluss aus oder könnte einen solchen ausüben. Berufsstatus und Qualifikationsniveau bestimmen in hohem Ausmaß die Arbeitssituation; Arbeitsbelastung und andere Arbeitsbedingungen wiederum beeinflussen die Möglichkeiten und die Bereitschaft der Frauen zum Engagement in gewerkschaftlicher Frauenpolitik. Mehrere der in niedrig qualifizierten Tätigkeiten, insbesondere im privaten Dienstleistungsbereich, tendenziell häufiger auftretenden Merkmale der Arbeitssituation wirken sich hinderlich aus: Körperlich schwere und belastende Arbeit reduziert die Bereitschaft zu ehrenamtlicher Tätigkeit; unregelmäßige Arbeitszeiten an Abenden und Wochenenden (teilweise verbunden mit Teilzeitarbeit) erschweren das individuelle Engagement und auch kollektives Handeln, da keine gemeinsamen Termine für gewerkschaftliche Tref-

5 Für eine ausführlichere Darstellung vgl. Blaschke (2008: 25-29).

fen gefunden werden. Höher qualifizierte Tätigkeiten weisen in dieser Hinsicht tendenziell bessere Voraussetzungen auf. Höhere Bildung kann sich auch noch auf andere Weise positiv auf die Möglichkeiten und die Bereitschaft zum individuellen Engagement auswirken. Einerseits kann vermutet werden, dass mit höherer Bildung und höherem Einkommen die Frauen sich mehr von der Hausarbeit entlasten können, wodurch Zeit für ehrenamtliche Tätigkeit frei wird. Andererseits kann davon ausgegangen werden, dass Frauen mit höherer Bildung mehr Selbstsicherheit besitzen, sich besser in ihre Gewerkschaft einbringen können und auch mehr Interesse an aktivem Engagement haben (vgl. Hoecker, 1995: 33-34). Generell führt höhere Bildung zu höherer politischer Partizipation (z.B. Lippert, 2002: 148, 322-324; Sebinger & Nemella, 2005: 456-459). Schließlich kann die Beteiligung von Frauen durch die Gewerkschaftsstruktur und -kultur beeinflusst werden, welche in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau der Mitglieder unterschiedlich ausgestaltet sein können.

Im Hinblick auf das Verhalten männlicher Gewerkschafter können weniger leicht eindeutige Annahmen zu Unterschieden zwischen geringer und höher qualifizierten Männern aufgestellt werden. Zwar steigt auf der Einstellungsebene die Befürwortung egalitärer Geschlechterarrangements mit höherer Bildung, sei es aus persönlicher Überzeugung oder unter normativem Druck (z.B. Schulz & Hummer, 2005: 354-356). Aber wie u.a. Wetterer (2006) anhand mehrerer Berufsfelder darlegt, finden diskursiv geäußerte Gleichberechtigungsnormen des Öfteren keinen Niederschlag in den Interaktionen, sondern letztere reproduzieren die tradierten Geschlechterungleichheiten immer wieder aufs Neue. Für den Bereich der privaten Versorgungsarbeit zeigt sich, dass die verbal kundgetane egalitäre Einstellung hochgebildeter Männer sich nicht in einem egalitären Verhalten niederschlägt (Koppetsch & Burkart, 1999: 215-220). Die Gewerkschaften stellen ein spezifisches Handlungsfeld dar, das in dieser Hinsicht bisher nicht untersucht wurde. Möglich wäre, dass besser gebildete Männer hier ein egalitäreres Verhalten zeigen als weniger qualifizierte Männer, weil sie in diesem öffentlichen Bereich einen stärkeren normativen Druck in Bezug auf ihr Verhalten verspüren (vgl. Behnke & Meuser, 1999: 68), oder weil sie darin eher einen Nutzen für ihre Gewerkschaft sehen.

5. Ablauf der Untersuchung

Für eine möglichst umfassende Rekonstruktion der zu untersuchenden Prozesse sollten die Wahrnehmungen von Personen in unterschiedlichen Bereichen und Positionen erfasst werden, weshalb Angehörige verschiedener Personengruppen (in Bezug auf Geschlecht, Haupt-/Ehrenamtlichkeit, Branchen, u.a.) befragt wurden. Insgesamt wurden im Zeitraum November 2013 bis Juli 2014 durch das Forschungsteam 41 Interviews mit einer durchschnittlichen Dauer von 55 Minuten durchgeführt: 17 in der Gewerkschaft *vida*, 24 in der GPA-djp. In der *vida* konnten (wie geplant) ungefähr gleich viele Frauen (9) wie Männer (8) für ein Gespräch gewonnen werden. In der GPA-djp ergab sich ein starker Überhang an weiblichen Befragten: 16 Frauen gegenüber 8 Männern. Das Verhältnis von hauptamtlichen zu ehrenamtlichen GewerkschafterInnen betrug 16 zu 25, mit annähernd gleichem Verhältnis in *vida* und GPA-djp.

Bei der Branchenauswahl erfolgte eine Konzentration auf bestimmte Branchen. In der GPA-djp wurde aus allen größeren Wirtschaftsbereichen – ausgenommen denjenigen mit

einem sehr niedrigen Frauenanteil – zumindest eine Vertreterin bzw. ein Vertreter interviewt, wobei entsprechend der Forschungsfragestellung Branchen mit höherem Qualifikationsniveau etwas stärker vertreten sind. Die GesprächspartnerInnen der GPA-djp kamen aus folgenden Wirtschaftsbereichen: Elektro/IT/Telekom, Finance, Forschung/Bildung/Kultur/Organisationen, Handel, Medien/JournalistInnen und Metall/Bergwerke. In der *vida* wurde auf die Sektionen „Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe“ und „Private Dienstleistungen“ fokussiert, es wurde mit Personen aus folgenden Branchen gesprochen: Gebäudemanagement, Gesundheit, Soziale Dienste, Tourismus und (ungeplanterweise) Eisenbahn (eine Person). Auffällig war, dass es in der *vida* deutlich schwieriger war, InterviewpartnerInnen zu gewinnen, insbesondere im ehrenamtlichen Bereich.

Beim spezifischen Thema der Gespräche antworten Interviewte, insbesondere männliche Interviewte, gegenüber einer interviewenden Person desselben Geschlechts möglicherweise ehrlicher als gegenüber einer Person des anderen Geschlechts.⁶ Deshalb wurden die Interviews mit männlichen Befragten überwiegend vom männlichen Mitarbeiter durchgeführt, die Interviewtätigkeit der weiblichen Mitarbeiterin konzentrierte sich stärker auf die weiblichen Befragten.

Die Gespräche wurden aufgezeichnet und größtenteils wörtlich transkribiert. Das Vorgehen bei der Auswertung des Materials fällt unter den Typ einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2012: 77-84). Die Grobkategorien der Auswertung wurden von den Forschungsfragen abgeleitet. Die unterste Ebene der Subkategorien wurde aus dem Material generiert (induktive Kategorienbildung). Die Kategorien auf den Ebenen zwischen Grobkategorien und untersten Subkategorien wurden mittels einer Kombination aus deduktiver und induktiver Kategorienbildung gewonnen (vgl. Mayring, 2003; Schreier, 2012).

6. Ergebnisse zur Einführung der Frauenquote

6.1 Ablauf

In den 1990er Jahren wurde die Frauenquote in der GPA (die damals noch nicht mit der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier fusioniert war) im Zuge eines Organisationsentwicklungsprozesses als eine von mehreren Reformmaßnahmen eingeführt. Die wesentliche Initiatorin für die Einführung war eine zu dieser Zeit tätige Frauensekretärin, die dann auch im Prozess der Einführung eine zentrale Rolle einnahm. Nach einer intensiven Diskussion in der Frauenabteilung und Erarbeitung einer Quotenregelung beschloss der Frauenzentralausschuss 1996, dass diese Regelung in der GPA eingeführt werden solle (ÖGB-Frauenabteilung, 1997: 28). Für ein Inkrafttreten war allerdings noch ein Beschluss der Gesamtorganisation notwendig.

Ein zweiter wichtiger Akteur neben der Frauensekretärin war der damalige Zentralsekretär, der die Quotenregelung mitentwickelte und die Frauensekretärin in das Kernteam des Organisationsentwicklungsprozesses einband. Die Organisationsreform in der GPA wird

6 Zur Rolle des Geschlechts in der Interaktion Interview vgl. Abels & Behrens (2002), Diekmann (2012: 466) und Littig (2002).

von mehreren Befragten als günstige Gelegenheit beschrieben, die Quotenregelung einzuführen.

Gw6: Und was [...] sich sehr gut getroffen hat, war, dass [der damalige, erst seit kurzem im Amt befindliche Zentralsekretär] angeleiert hat einen Prozess der Organisationsentwicklung in der GPA. Und das war *natürlich* eine gute Energie für eine Quotendebatte. Weil es war immer klar, wenn du einmal die Organisation komplett reflektierst, evaluierst, was gut läuft, was weniger gut läuft, was auch sozusagen *machtpolitisch* wesentlich ist und dann daraus ein neues Statut schreibst, dann ist das jetzt der Zeitpunkt Frauenquoten zu verankern. (GPA-djp, weiblich, hauptamtlich, Bundesebene, leitende Funktion)

Ebenso wie in der GPA wurde in der vida die Frauenquote im Zuge einer organisatorischen Änderung eingeführt, welche allerdings grundsätzlicherer Art war, denn es handelte sich um eine Neugründung aufgrund einer Fusion im Jahr 2006. In keiner der drei Gründungsgewerkschaften der vida gab es eine Quotenregelung und nur in einer Gewerkschaft (der HGPD) eine sogenannte „Soll-Regelung“ für bestimmte Gremien (HGPD, 1995). Im Prozess der Fusion der drei Gewerkschaften wurde die Frauenquote von den Frauen der Frauenabteilungen der drei Gewerkschaften eingebracht. So wie in der GPA kam die Initiative von den in der Frauenabteilung aktiven Gewerkschafterinnen. Zur gleichen Zeit lief auch die Diskussion zur Einführung der Frauenquote im Dachverband ÖGB, was ein günstiges Klima für die Einführung einer Quotenregelung in der durch Fusion neu zu gründenden Gewerkschaft schuf.

Vw3: [...] von den Frauen selber ist [die Frauenquote] eingebracht worden und es war nicht so überraschend, weil sie in der Gesamtorganisation, in den einzelnen Fachgewerkschaften, überall war es ein Thema und ein Punkt. Und daher war es weder eine Überraschung noch eher unüblich, also es war irgendwie eine klare Sache, das gehört dazu. (vida, weiblich, hauptamtlich)

Die Organisationsreform der GPA war insgesamt von intensiven, breit angelegten Diskussionen in der Gewerkschaft begleitet und auch zur Vorbereitung des Beschlusses der Quotenregelung wurden ca. zwei Jahre lang Diskussionen geführt. Dass die Frauenquote in der (damaligen) GPA nach einer längeren, weite Teile der FunktionärInnen miteinbeziehenden Diskussion eingeführt wurde, wird von einer Befragten explizit als Spezifikum der GPA-djp als Angestelltengewerkschaft gesehen (im Unterschied zu den ArbeiterInnengewerkschaften). In der vida hingegen fanden Diskussionen dazu, ob die Frauenquote eingeführt werden soll, offensichtlich nur in kleineren Zirkeln statt. Denn die Angaben dazu, ob es überhaupt Diskussionen gab, differieren und einige Interviewte berichten von Gesprächen, an denen sie selbst nicht beteiligt waren. Dass die Diskussionen im Vorfeld nicht breit geführt wurden, zeigt sich auch darin, dass eine Interviewte erwähnt, dass sie vom Quotenbeschluss erst im Nachhinein erfuhr. Die nicht direkt an den Diskussionen Beteiligten unter den GesprächspartnerInnen der vida können häufig nur vage Angaben zum Ablauf der Einführung machen. Mehrere ziehen einen direkten Zusammenhang zum Beschluss der Frauenquote im ÖGB.

Vw4: [Die Frauenquote] ist vom ÖGB vorgeschrieben worden und sie haben sich nachher nicht, mehr oder minder, davor drücken können. (vida, weiblich, ehrenamtlich, Regionalebene)

Der Beschluss der Frauenquote in der vida fand Ende 2006 statt, wenige Wochen vor dem Beschluss der Frauenquote im ÖGB. Letztere wurde am Bundeskongress im Januar 2007 verabschiedet; es war jedoch schon mehrere Monate vorher festgelegt worden, dass die Frauenquote im ÖGB kommen werde. Auffällig ist, dass die Erzählungen der Befragten

zum Ablauf der Einführung der Quotenregelung sich in der GPA-djp sehr stark decken und kaum Abweichungen auftreten, während in der vida die Angaben der Befragten zum Prozess der Einführung teilweise differieren. Letzteres weist darauf hin, dass die Einführung in der vida auf eine Weise ablief, die in unterschiedlichen Positionen zu unterschiedlichen Wahrnehmungen führte, und dass ein Teil der Befragten aus der vida nicht nur nicht eingebunden war, sondern auch keine ausreichenden bzw. übereinstimmenden Informationen über den Ablauf und die Hintergründe erhielt.

In beiden Gewerkschaften gab es GegnerInnen und SkeptikerInnen der Quote, vor allem unter den Männern. Dies wird in der GPA-djp von allen Befragten, die sich zum Prozess der Einführung äußern, angeführt. In der vida, in der es weniger Diskussionen gab, berichtet nur ein Drittel der Befragten von GegnerInnen bzw. SkeptikerInnen. Die in GPA und vida genannten von Männern vorgebrachten Argumente gegen die Einführung der Frauenquote decken sich zu einem großen Teil. Aus Platzgründen kann hier auf sie nicht näher eingegangen werden.

In der GPA wurde die Quotenregelung nicht nur von der Frauenabteilung und von Frauen auf verschiedenen Ebenen der Organisation befürwortet, sondern laut mehreren Befragten auch von Männern einschließlich solcher in Führungspositionen. In der vida wird dies seltener angegeben und bezieht sich primär auf Männer in Spitzenpositionen. Als Motive dafür, warum Männer für die Einführung der Frauenquote waren, werden von den Befragten der GPA-djp (von denen einige selbst männliche Befürworter der Quote waren) und von den Befragten der vida größtenteils solche genannt, die auf den Nutzen für die Gewerkschaft abzielen. Am häufigsten wird angeführt, dass eine Frauenquote bzw. die dadurch erreichbare Präsenz von Frauen in den Gremien und Positionen notwendig für eine erfolgreiche Organisation sind. Dass Frauen eine Bereicherung für die Organisation sind, wird mehrmals angegeben. Das öfters genannte Argument, dass Frauen eine wichtige Mitgliedergruppe sind und deshalb adäquat repräsentiert zu sein haben, kann sowohl das Bemühen um Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ausdrücken als auch den Nutzen für die Organisation (damit weibliche Mitglieder sich nicht aufgrund mangelnder Repräsentation zurückziehen bzw. potentielle weibliche Mitglieder angezogen werden). Aus der Aussage eines männlichen Spitzenfunktionärs der vida (der keine persönlichen Angaben machte) lässt sich schließen, dass die Frauenquote der ÖGB-Statuten für die Entscheidungsträger ein wichtiger Grund für die Einführung in der eigenen Gewerkschaft war.

6.2 Beschluss der Quote

In der GPA wurde die Quotenregelung (Frauenquote für alle Gremien) 1997 im Zentralvorstand beschlossen und beim Gewerkschaftstag 1998 als Beschluss der Gesamtorganisation bestätigt sowie in die Wahl- und Geschäftsordnung aufgenommen (ÖGB-Frauenabteilung, 1998: 31, 1999: 41). Bis 2002 waren als Übergangsregelung Ausnahmen vorgesehen, wenn in einem bestimmten Bereich die Quote der gewählten Betriebsrätinnen mehr als 15% unter dem Frauenanteil bei den Mitgliedern liegt. Weiters war eine Aufstockung von Gremien möglich, um die Quote zu erreichen (GPA, 1998, 2000). Beim Gewerkschaftstag 2000 wurde Letzteres modifiziert: Gremien *müssen* seitdem um Frauen erweitert werden, wenn die Frauenquote nicht erfüllt ist, diese zusätzlichen Frauen werden durch das jeweilige Frauengremium gewählt (GPA, 2000).

Die Frauenquote der *vida* wurde beim Gründungsgewerkschaftstag Anfang Dezember 2006 beschlossen und in die Statuten aufgenommen. Sie gilt (laut den zum Erhebungszeitpunkt weiterhin aktuellen Statuten aus dem Jahr 2006) für die Delegierten zum Gewerkschaftstag, für den Bundesvorstand, für die Bundessektionsvorstände und -präsidien, für die Bundesfachgruppenvorstände und für die Landespräsidien sowie Landesvorstände. Falls zu wenige Frauen gewählt werden, kann für die meisten dieser Gremien (ausgenommen sind der Gewerkschaftstag und die Landesvorstände) die Frauenabteilung zusätzliche Vertreterinnen entsenden, bis der notwendige Frauenanteil im Gremium erreicht ist (*vida*, 2006). Die Frauenquote gilt somit nicht für alle Organe (u.a. sind das Präsidium und die Landeskongressen ausgenommen).

Sowohl in der GPA als auch der *vida* wird die Befürwortung durch die Gewerkschaftsspitze (im Fall der GPA durch den Vorsitzenden und die BundesgeschäftsführerInnen, im Fall der *vida* durch die Vorsitzenden der drei Gründungsgewerkschaften) als wichtig für deren Beschluss gesehen.

Gw8: [...], den [Vorsitzenden] mussten wir natürlich auch überzeugen, und wenn der bei dem Bundesvorstand seinerzeit, wo das zur Beschlusslage vorlag, nicht von oben gesagt hätte „Und ich bin für diese Frauenquote. Und ich glaube, dass es höchst an der Zeit ist“ und so, dann wäre es sicherlich nicht so positiv ausgefallen. Die Männer haben sich natürlich orientiert, erstens an dem Vorsitzenden und zweitens auch an einem Mann. (GPA-djp, weiblich, ehrenamtlich, Bundesebene, leitende Funktion)

Vw6: Die drei ehemaligen Vorsitzenden haben uns von Anfang an unterstützt und das war natürlich sehr hilfreich, ja, wenn das so top-down passiert ((2)) gibt es kaum Widerstand, sagen wir einmal so. Aus welchen Gründen auch immer ((lacht)) (*vida*, weiblich, hauptamtlich)

Der Beschluss der Frauenquote im Vorstand und darauffolgend am Gewerkschaftstag erfolgte in der GPA dann zwar nicht einstimmig, aber mit einer sehr großen Mehrheit. In der *vida* waren die Diskussionen pro und contra Frauenquote innerhalb der Fraktionen geführt worden (die österreichischen Gewerkschaften sind zwar Einheitsgewerkschaften, intern existieren aber politische Fraktionen); nachdem dort der Beschluss gefasst worden war (evtl. nicht einstimmig – S.B./M.M.), war der Beschluss am Gewerkschaftstag einstimmig.

7. Ergebnisse zur Umsetzung der Frauenquote

7.1 Erfüllung der Quote

Die aktuelle Situation in Bezug auf die Erfüllung der Frauenquote wird von den Befragten entlang unterschiedlicher Dimensionen beschrieben. Öfter formuliert wurde „funktioniert gut – weniger gut“ „Quote wird eingehalten – nicht eingehalten“ „funktioniert gut – ist schwierig“ „Nachnominierungen nicht notwendig – notwendig“. Eine wechselseitige Überführung der Angaben zu den Dimensionen ist mit Unschärfen behaftet, dies ist bei der Interpretation der Befunde zu berücksichtigen. Ebenso ist zu beachten, dass mehrere Befragte in einem Teilbereich (Wirtschaftsbereich, Region) tätig sind und ihre Aussagen sich (auch ohne dass sie dies explizit sagen) primär auf diesen Bereich beziehen.

In der GPA-djp gibt die Mehrheit der Befragten an, dass die Umsetzung der Frauenquote gut läuft, wenn auch in manchen Bereichen Nachnominierungen notwendig sind oder

Schwierigkeiten auftreten (u.a. nach dem Ausscheiden einer Frau). Einige betonen, dass (teilweise) Kontrolle notwendig ist. Lediglich zwei Befragte geben an, dass in bestimmten Gremien die Frauenquote nicht eingehalten wird bzw. werden kann. Letzteres widerspricht anderen Aussagen, dass die Quote (wenn auch mit Nachnominierungen) „immer“ eingehalten werde, es handelt sich jedoch, nach den Angaben in den Gesprächen, um einige wenige Ausnahmen in untergeordneten Bereichen.

In den ersten Jahren nach Einführung der Frauenquote in der GPA wurde von der Übergangsregelung und von der Aufstockungsmöglichkeit häufiger Gebrauch gemacht. Die Kontrolle der Einhaltung hatte damals noch Schwächen und es kam auch vor, dass zur Erfüllung der Quote Frauen nominiert wurden, die sich nicht engagierten. Ein paar Jahre nach ihrer Einführung (zum Zeitpunkt der nächsten Wahlen im Jahr 2002) hatte sich die Frauenquote in der GPA dann eingespielt, nur eine Befragte meint, dass es sehr lange gedauert hätte, bis die Frauenquote „wirklich greift“ (Gw16).

Im Gegensatz zur GPA-djp bezeichnen nur wenige Befragte der vida die aktuelle Situation der Umsetzung der Frauenquote als „(relativ) gut“ (Vm3, Vm5) oder geben an, dass sie eingehalten wird. Diese positiven Aussagen stehen im Widerspruch zu anderen, wonach die Frauenquote des Öfteren nicht eingehalten wird, und beziehen sich evtl. nur auf eine Region bzw. nur auf eine Sektion, obwohl sie allgemein formuliert sind. Mehr als ein Drittel der Befragten gibt an, dass die Frauenquote in manchen bzw. bestimmten Bereichen nicht eingehalten wird.

Vw5: Und nein, sie haben die Frauen nicht drinnen, sie haben / sie erfüllen absolut die Quote nicht. (vida, weiblich, ehrenamtlich, Regional- und Bundesebene)

Weiters bzw. ergänzend wird ausgeführt, dass die Umsetzung in vielen oder sogar allen Bereichen auf Schwierigkeiten stößt bzw. faktisch nicht gegeben ist oder dass es in manchen bzw. bestimmten Bereichen (Sektionen oder Regionen) gut funktioniert, in anderen jedoch nicht. Nachnominierungen werden des Öfteren eingesetzt, aber auch so kann die Frauenquote manchmal nicht erfüllt werden, da die kontrollierenden Frauengremien nicht beharrlich genug sind oder keine (geeigneten) Frauen gefunden werden können.

Vm4: Ja, in manchen Gremien haben wir es überhaupt dann nicht / oder hat es die Frauenabteilung dann auch nicht geschafft die Frauen zu finden, [...] dass sie das auch auffüllen konnte. (vida, männlich, hauptamtlich, Regionalebene, leitende Funktion)

7.2 Ablauf der Umsetzung

Besonders relevant ist die Quotenregelung zur Zeit der Wahlen, wenn es um die Erstellung der KandidatInnenlisten geht. Bei der Erstellung der Listen bemühen sich in der GPA-djp die für die jeweiligen Bereiche zuständigen GewerkschaftssekretärInnen, die Vorsitzenden der jeweiligen Bereiche und andere Beteiligte darum, Frauen auf die Listen zu setzen. In den Regionen sind die Frauensekretärinnen von vornherein in die Erstellung der Wahllisten involviert oder sie werden angefragt, wenn noch Frauen fehlen, oder die Frauensekretärinnen fragen von sich aus nach, wie es mit dem Frauenanteil auf den Listen aussieht.

In der vida werden zum Ablauf der Umsetzung der Frauenquote nur von wenigen Befragten konkrete Aussagen gemacht. Die Bundesfrauenvorsitzende und Frauenvorsitzenden der jeweiligen Region spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung, sie achten auf die

Einhaltung der Quote, wobei Nachnominierungen ein gängiges Mittel zu sein scheinen. Dass die Vorsitzenden der verschiedenen Bereiche auf die Einhaltung der Frauenquote achten, gibt nur eine Befragte der vida an. Ein Regionalsekretär berichtet, dass er den Beteiligten vorrechnet, wie viele Frauen zu nominieren sind, was in der Folge akzeptiert werde. Keine bzw. keiner der anderen Befragten in der vida erwähnt Aktivitäten von GewerkschaftssekretärInnen. In der GPA-djp wird deutlich häufiger über ein Engagement der Geschäftsführung und der Hauptamtlichen berichtet.

Laut Geschäftsordnung der GPA-djp muss über die Umsetzung der Quote (die auch bei den Ersatzplätzen zu erfüllen ist) regelmäßig schriftlich berichtet werden, bei Nichterreichen ist jährlich ein zusätzlicher, mündlicher Bericht abzugeben (GPA-djp, 2010). Dieser Ablauf wird auch eingehalten. Am relevantesten im Kontrollvorgang ist die Bundeskontrolle, deren Überwachung der Zusammensetzung der Gremien von den Befragten als effektiv eingeschätzt wird. Widersprüchlich sind die Angaben dazu, ob die Tätigkeit der Bundeskontrolle sich auch auf die Erstellung der Wahllisten erstreckt oder erst einsetzt, nachdem die Listen schon erstellt und die Gremien gewählt worden sind. Weniger gut hat bisher die Kontrolle zwischen den Wahlen funktioniert (wenn die Quote nicht erreicht worden war oder wenn Ausgeschiedene durch Ersatzpersonen ersetzt wurden), weil das Prozedere der Einforderung der jährlichen Berichte nicht klar geregelt war. In Bezug auf Letzteres ist zum Zeitpunkt der Befragung die Etablierung eines formalen Ablaufs geplant. Wichtig für die erfolgreiche Umsetzung in der GPA-djp ist die Unterstützung durch den Vorsitzenden und die Bundesgeschäftsführung bzw. durch die Regionalgeschäftsführungen.

Auch in der vida sollte die Kontrollkommission auf die Einhaltung der Quote schauen, dies ist aber bisher verabsäumt worden. Anders als in der GPA-djp gibt es kein festgelegtes Prozedere der Kontrolle. Ein auf der Regionalebene tätiger Befragter stellt fest, dass bei Verfehlen der Quote unklar ist, was und wie nun zu tun sei, und deshalb die Angelegenheit an die Frauenvorsitzende bzw. ein Frauengremium delegiert wird. Eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Frauenquote kommt den Frauenvorsitzenden der jeweiligen Region zu. Diese nominieren Frauen nach und werden zumindest in einem Bundesland vorher bereits um passende Frauen gefragt. In mehreren Bundesländern sind die Frauenvorsitzenden schwächer und die Umsetzung gelingt nicht so gut. Eine Befragte attestiert den Verantwortlichen in den Bundesländern wenig Engagement beim Auffinden von Frauen für die Gremien.

Vw3: Das Hauptproblem habe ich in einzelnen Ländern, wo es überhaupt nicht hinhaut, von der Mitgliederzahl zu den Lenkungsremien. [...] Ich denke wirklich das resultiert daher, weil die immer schon in Funktionen waren, bestimmte Kollegen, und ja, Sesselräumen ist immer schwer, sage ich einmal. Und dann kommt natürlich der allseits beliebte Ruf, wenn man dann wirklich wem auf die Zehen steigt „Ja, wir finden ja keine Frau!“ Ja sicher, ich meine, wenn ich heute einen Namen nennen muss für ein neues Gremium, fünf alte sind mir bekannt, Männer, natürlich habe ich im Moment jetzt keine Idee, aber da muss man ja auch daran arbeiten über die Zeit. Nur auf die Idee kommen ja die Kollegen gar nicht. Es spielt auch mit sicher, weil wir keine einzige Landesgeschäftsführerin haben, das ist ausschließlich mit Männern besetzt. (vida, weiblich, hauptamtlich)

7.3 Begleitmaßnahmen

Um mehr Betriebsrätinnen zur Übernahme von Funktionen zu gewinnen, werden in der GPA-djp Mentoring-Programme und Bildungsmaßnahmen für Frauen durchgeführt. Für die GewerkschaftssekretärInnen wurden verpflichtende Gender-Seminare durchgeführt, um ihr diesbezügliches Bewusstsein weiterzubilden und sie (u.a.) für die Rekrutierung von Frauen

zu schulen. Änderungen der Sitzungskultur werden als notwendig erkannt und in einem gewissen, jedoch beschränkten Ausmaß durchgeführt. Solche Maßnahmen waren bereits Teil des Quotenbeschlusses des Frauenzentralausschusses im Jahr 1996 (vgl. auch ÖGB-Frauenabteilung, 1997: 28).

Auch in der *vida* gibt es Begleitmaßnahmen, die allerdings weniger umfangreich und formalisiert sind. Frauen werden gezielt angesprochen, um sie zur Mitarbeit in der Gewerkschaft zu ermuntern und um in der Folge über geeignete Frauen für die Umsetzung der Quote zu verfügen; in einer Region gibt es die Möglichkeit, in die Gremienarbeit der Frauenabteilung hineinzu„schnuppern“ (Vw4). Weiters wurden zur Rekrutierung bzw. zum Halten von Frauen die Bildungsangebote angepasst.

7.4 Wichtige Problemfelder in Zusammenhang mit der Umsetzung der Frauenquote

„Zu wenige Frauen“

Ein in beiden Gewerkschaften häufig angeführtes Problemfeld bei der Umsetzung der Frauenquote ist die Schwierigkeit, genug Frauen für die Besetzung der Sitze in den Gremien zu finden. Die Mitglieder der gewerkschaftlichen Gremien rekrutieren sich traditionellerweise aus BetriebsrätInnen, insbesondere den Betriebsratsvorsitzenden größerer Betriebe. Betriebsratsvorsitzende sind häufig (abhängig von der Zahl der Beschäftigten im Betrieb) beruflich freigestellt und können aufgrund dessen Termine in Zusammenhang mit ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit leichter wahrnehmen als nicht freigestellte BetriebsrätInnen. In beiden Gewerkschaften sind – so wie in den anderen österreichischen Gewerkschaften – Frauen unter den Betriebsratsvorsitzenden unterrepräsentiert, in der *vida* ist das Ausmaß der Unterrepräsentation stärker und betrifft auch die BetriebsrätInnen (vgl. Blaschke, 2008: 135). Zusätzlich gibt es im privaten Dienstleistungsbereich – insbesondere in den für die *vida* relevanten Branchen mit einem höheren ArbeiterInnenanteil – weniger Betriebsratskörperschaften (vgl. AK OÖ, 2013) und wegen des höheren Anteils an kleineren Betrieben auch weniger freigestellte Betriebsratsvorsitzende.

Der niedrige Frauenanteil bei den Betriebsratsvorsitzenden (manchmal auch bei den BetriebsrätInnen) wird als wichtiger Grund für die Schwierigkeiten genannt, genug Frauen für die Gremien zu finden. Die Unterrepräsentation von Frauen unter den Betriebsratsvorsitzenden führt in der Folge zum Problem, dass zur Erfüllung der Frauenquote Männer aus Gremien ausscheiden müssten bzw. nicht hineinkommen könnten, die als Betriebsratsvorsitzende großer Betriebe wichtig wären, unter anderem in Hinblick auf Kollektivvertragsverhandlungen. Die Belegschaften der Betriebe wählen ihre BetriebsrätInnen selbst, hier hat die Gewerkschaft formal keine Möglichkeit zu intervenieren, sie kann nur versuchen über gewerkschaftlich organisierte BetriebsrätInnen Einfluss auf die>Listenerstellung zu nehmen bzw. auf die Wahl des/der Betriebsratsvorsitzenden. Konkrete diesbezügliche Aktivitäten werden allerdings nicht erwähnt.

Als Grund für die geringere Bereitschaft von Frauen eine gewerkschaftliche Funktion zu übernehmen und auch für die Unterrepräsentation von Frauen unter den Betriebsratsvorsitzenden wird am häufigsten die Belastung durch Haushalt und Familie genannt und auch die zeitliche Belastung an sich bzw. zusätzlich zur Tätigkeit als Betriebsrätin. Als ein weite-

rer wichtiger Grund für die Schwierigkeit, Frauen für Funktionen zu finden, wird angeführt, dass Frauen zögerlicher sind, Funktionen in Betriebsrat und Gewerkschaft zu übernehmen: Männer streben solche Positionen von sich aus an und sagen rasch(er) zu, wenn sie angesprochen werden, ob sie eine Funktion übernehmen wollen. Frauen *müssen* angesprochen werden und auch dann überlegen sie lange und wägen sorgfältig ab, ob sie sich die Tätigkeit zutrauen und ob die damit verbundenen Verpflichtungen für sie vom Zeitaufwand her machbar sind. Dieser Unterschied im Verhalten weist auch einen Zusammenhang mit der im Durchschnitt unterschiedlichen Belastung durch die unbezahlte Haushalts- und Familienarbeit auf.

Gm1: Selbsteinschätzung, das große Problem bei der Selbsteinschätzung ist, wenn ich heute sage: Diese und jene Funktion gibt es. Also in 99 von 100 Fällen sagt mir ein Mann: Passt, das machen wir. Während es doch sehr viele Frauen gibt, die überlegen: Kann ich das? Bin ich gut genug? Die Ansprüche, die ich hätte, entspreche ich diesen Ansprüchen? Also die Selbstzweifel sind ungleich größer. (GPA-djp, männlich, hauptamtlich, Bundesebene, leitende Funktion)

Vw1: Teilweise, würde ich sagen, sind wir Frauen auch selber schuld, weil wir nicht das haben was sehr viele Männer haben, oder es haben sehr wenige Frauen das, was die Männer haben. Sie [die Frauen] kriegen etwas angeboten und denken 300 Jahre darüber nach. Ein Mann sagt: „Ich probiere es“. (vida, weiblich, ehrenamtlich, Regionalebene)

In der vida merkt eine Befragte selbstkritisch an, dass der Aufbau des weiblichen Nachwuchses vernachlässigt worden ist.

Aufgrund des Mangels an interessierten, qualifizierten und geeigneten Frauen werden die aktiven Frauen in beiden Gewerkschaften insgesamt stark eingesetzt. Entsprechend dem stärkeren Mangel an verfügbaren Frauen in der vida wird die starke Belastung der aktiven Frauen dort häufiger genannt als in der GPA-djp und es wird mehrmals angeführt, dass dadurch die Gefahr des „Ausbrennens“ bzw. der Überforderung besteht, was dann zum Ausscheiden oder zum Rückzug der betreffenden Frauen führen kann.

Vw8: Ja, aber sie werden dann einfach verheizt. Genauso ist es. Man sieht ein Potenzial, der hängt man 17.000 Ämtern um. [...] Und somit wird man dann sehr schnell verheizt und dann gibt man halt als Frau sehr leicht w.o. Also wir haben in den letzten vier Jahren haben wir wirklich Spitzenbetriebsrätinnen, ich will nicht sagen verloren, aber die aus diversen Gremien, aus wichtigen Gremien, rausgegangen sind und gesagt haben „Stop“. (vida, weiblich, ehrenamtlich, Bundes- und Regionalebene)

Hier wird eine schwer zu überwindende Dynamik geschildert: Die Überlastung der wenigen aktiven Frauen führt dazu, dass der Mangel an aktiven Frauen verstärkt wird.

Männlicher Widerstand

In beiden Gewerkschaften wird angegeben, dass Widerstand seitens männlicher Gewerkschafter die Umsetzung der Quote erschwert, in der GPA-djp allerdings deutlich seltener als in der vida (dies steht in Widerspruch zu einem früheren Befund, jedoch war dort die empirische Basis deutlich schmaler – Blaschke, 2008: 162). Dieser Widerstand drückt sich vor allem darin aus, dass zu wenig für die Umsetzung der Frauenquote getan wird bzw. Frauen nicht gefördert werden (letzteres wird in der vida deutlich häufiger beobachtet als in der GPA-djp); teilweise werden diese Verhaltensweisen explizit älteren Männern zugeschrieben. In der vida lassen zudem mehrere Aussagen auf eine massivere Ausformung der männlichen Opposition zur Quotenregelung schließen, bei der es zur Behinderung von

Frauen durch Männer kommt. Es kann dort auch eine Form des Widerstands identifiziert werden, bei der die Quote „nur der Form halber“ (Vm8) erfüllt wird: Es werden ungeeignete Frauen nominiert bzw. Frauen, denen nur die Rolle der Quotenfrau zugeordnet ist, oder die Quote wird nur mit Nachnominierungen und Berücksichtigung der Ersatzplätze erfüllt.

Männlicher Widerstand entsteht in beiden Gewerkschaften, weil Männer zur Erfüllung der Frauenquote ihre Positionen räumen müssten oder dies zumindest befürchten. In der *vida* wird dies deutlich häufiger genannt und es wird dort des Weiteren angeführt, dass Männer freiwerdende Positionen weiterhin über ihre männlichen Netzwerke besetzen wollen. Auch in der GPA-djp ist es durch die Einführung der Frauenquote dazu gekommen, dass bisher durch Männer besetzte Mandate an Frauen gegangen sind, dieser Umstellungsprozess scheint aber in der GPA-djp schneller abgeschlossen worden zu sein als in der *vida*. Die noch andauernde Verringerung der Mandate nach der Fusion verstärkt in der *vida* die Problematik, dass zur Erfüllung der Frauenquote Männer ihre Positionen räumen müssen, und dies könnte dazu beitragen, dass männlicher Widerstand häufiger als Problem genannt wird als in der GPA-djp.

In der *vida* werden Frauen auch dadurch ausgebremst, dass sie härter arbeiten müssen, um akzeptiert zu werden, und strenger beurteilt werden als Männer. Dies führt dann teilweise dazu, dass Frauen ihr gewerkschaftliches Engagement aufgeben.

Vw8: Du musst es dir wirklich *beinhart* erkämpfen. Wo es als Mann dir manchmal in den Schoß gelegt wird, [...] also eine Frau muss dreifach so viel arbeiten [...], das muss man sich wirklich hart erarbeiten als Frau und das ist halt eine lange Durststrecke, die nicht jede Frau schafft. (*vida*, weiblich, ehrenamtlich, Bundes- und Regionalebene)

„Quotenfrauen“

Mit „Quotenfrau“ wird eine Frau bezeichnet, die aufgrund der Frauenquote in ein Gremium gewählt oder nominiert worden ist. Meist wird der Begriff abwertend verwendet und drückt aus, dass die betreffende Frau weder qualifiziert noch engagiert ist.

Dass es vorkommt, dass zur Erfüllung der Quote nominierte Frauen dann nicht zu den Sitzungen kommen, wird in beiden Gewerkschaften von einigen Befragten angegeben. Die betreffenden Befragten der GPA-djp weisen gleichzeitig darauf hin, dass dieses Verhalten auch bei Männern zu beobachten ist, bei ihnen aber (im Gegensatz zu den Frauen) nicht negativ auffällt. In der *vida* wird angemerkt, dass es Frauen, insbesondere denen, die nicht freigestellte Betriebsrätin sind, oft nicht möglich ist, zu den Sitzungen zu kommen. Dass zur Erfüllung der Quote auch Frauen nominiert werden, die nicht qualifiziert sind oder die man gar nicht gefragt hat, wird in der GPA-djp nur von zwei Befragten und nur für Einzelfälle beobachtet. In der *vida* wird die Nominierung unqualifizierter und unengagierter Frauen etwas häufiger und nicht als Einzelfallphänomen geschildert.

Eine explizite Abwertung der in den Gremien tätigen Frauen als „Quotenfrauen“ wird in der GPA-djp lediglich von einer Befragten für die erste Phase nach der Einführung berichtet. Für die aktuelle Situation wird sie nur in der *vida* genannt und dies von mehreren Befragten.

Vm5: Also der Nachteil ist in meinen Augen, dass es schnell einmal heißt: „Okay, das ist jetzt die Quotenfrau.“ Dass dadurch die Qualifikation abgesprochen wird, aufgrund der Quote. Was ich schon auch erlebt habe und was halt zum Teil sehr schade ist, wenn man wo eine sehr engagierte gute Frau hat und dann wird ihr nachgesagt,

okay, sie ist es aber nur wegen der Quote. Und das dann auch immer schwer ist, weil klar, die Nominierung hat dann aufgrund der Quote vielleicht auch so stattgefunden, aber natürlich auch aufgrund der Qualifikation. (vida, männlich, hauptamtlich, Regionalebene)

Eine Befragte der vida führt aus, dass in ihrer Region von den Frauen, die zur Erfüllung der Quote in ein Gremium nominiert oder gewählt sind, sogar erwartet wird, dass sie sich nicht einbringen. Ähnlich wie in der GPA-djp, wo das Fernbleiben bei Frauen stärker auffällt als bei Männern, führen Befragte in der vida an, dass die Frauen in den Gremien kritischer beurteilt werden als Männer und in der Folge als „Quotenfrau“ abqualifiziert werden.

8. Diskussion

Implementation der Frauenquote in der GPA-djp und in der vida

In beiden Gewerkschaften wurde die Frauenquote im Zuge organisatorischer Veränderungen als Teil einer neuen Geschäftsordnung beschlossen. So wie in anderen Fällen der Einführung von Quotenregelungen (vgl. oben) ging sie auch hier auf die Forderung von Frauen zurück und war der Nutzen für die Organisation wesentliches Motiv auf Seiten männlicher Entscheidungsträger, im Fall der vida auch der Druck aufgrund des bevorstehenden Quotenbeschlusses des ÖGB. Im Gegensatz zur vida ging dem Beschluss in der GPA ein längerer, umfassender Diskussionsprozess voraus.

Begleitmaßnahmen zur erfolgreichen Implementation der Quote sind von beiden Gewerkschaften ergriffen worden, wobei diese in der GPA-djp vielfältiger gestaltet sind. So sind Regelungen zum Ablauf der Umsetzung und Aktivitäten zur Kontrolle (Berichtspflichten, Interventionen seitens der Geschäftsführung) in der GPA-djp besser ausgebaut als in der vida. Reformen der Organisationskultur als Begleitmaßnahme zur Quote werden nur in der GPA-djp angegangen, dies allerdings lediglich in einem beschränkten Rahmen: Zum einen wurden in bestimmten Gremien Änderungen der Sitzungskultur vorgenommen, zum anderen gab es Gender-Schulungen für alle Hauptamtlichen, die über Bewusstseinsbildung zu einer Änderung der Gewerkschaftskultur führen können. Andere von beiden Gewerkschaften ergriffene Begleitmaßnahmen richten sich direkt an Frauen, hierzu zählen die persönliche Ansprache und spezifische bzw. angepasste Bildungsangebote; beide sind in der GPA-djp umfassender ausgestaltet, zusätzlich gibt es dort Mentoring-Programme.

Die Umsetzung und Erfüllung der Frauenquote funktioniert zum Erhebungszeitpunkt (2014) in der GPA-djp besser als in der vida: nur in wenigen Ausnahmefällen wird die Quote in der GPA-djp nicht erfüllt, in der vida hingegen kommt dies öfters vor. Der Zeitraum, seit dem die Quotenregelung gilt, ist in der vida mit acht Jahren kürzer als in der GPA-djp mit 17 Jahren. Auch in der GPA-djp werden für die ersten Jahre mehrere Probleme beim Erreichen der Quote berichtet. Allerdings war in der GPA-djp zum vergleichbaren Zeitpunkt *nach* Beschluss der Quotenregelung (d.h. acht Jahre danach) die Frauenquote in stärkerem Ausmaß umgesetzt als in der vida. Die Übergangsphase bis zur vollständigen Erfüllung der Frauenquote dauert in der vida somit länger als in der GPA-djp; die anhaltende Verringerung der Gremiengrößen und damit der Zahl der Mandate nach der Fusion trägt dazu vermutlich bei.

Dass es im Vorfeld der Einführung der Frauenquote keinen breiten Diskussionsprozess gab, in dem es möglich gewesen wäre, SkeptikerInnen mit Argumenten zu überzeugen, könnte ein Grund für die weniger zufriedenstellende Umsetzung in der vida sein. Ein zweiter Grund für die niedrigere Effektivität der Frauenquote in der vida dürfte das geringere Ausmaß an Begleitaktivitäten sein. Der Geschäftsführung und den Hauptamtlichen der vida, insbesondere den Männern unter ihnen, scheint die Umsetzung der Frauenquote ein geringeres Anliegen zu sein als in der GPA-djp. Dies könnte mit einem niedrigeren Grad an Überzeugung (u.a. aufgrund des Fehlens eines breiten Diskussionsprozesses) zu tun haben.

Der Befund, dass Begleitmaßnahmen, insbesondere wirksame Kontrollinstrumente, eine erfolgreiche Umsetzung der Frauenquote fördern, steht im Einklang mit den oben angeführten Schlussfolgerungen von Bothfeld & Rouault (2015) und Matland (2006). Die Ergebnisse zu hemmenden Umständen des Ablaufs von Einführung und Implementation, decken sich mit Ergebnissen zu Gleichstellungsmaßnahmen in Betrieben. Auch dort behinderte das Ausbleiben eines intensiveren internen Diskussionsprozesses die Implementation und eine unzureichende Unterstützung der Frauenförderung durch die Geschäftsführung führte dazu, dass – vorwiegend männliche – Beschäftigte verschiedener Hierarchieebenen die Umsetzung blockierten (May, 1998: 83; Riegraf, 1996: 210-213).

Die Erfüllung der Frauenquote stößt in beiden Gewerkschaften auf das Problem, dass es teilweise schwierig ist, Frauen für die nun zu besetzenden Funktionen zu finden. In der GPA-djp wird dies allerdings seltener angegeben als in der vida. Der Mangel an verfügbaren Frauen führt in der vida deutlich häufiger als in der GPA-djp dazu, dass Nachnominierungen notwendig sind; und anders als in der GPA-djp werden dann in der vida manchmal ungeeignete Frauen nominiert oder die Quote kann nicht erfüllt werden. Ein Grund für den Unterschied zur GPA-djp könnte die geringere Dichte an Betriebsratskörperschaften im privaten Dienstleistungssektor sein, die die Rekrutierung von Funktionärinnen erschwert. Ein zweiter wesentlicher Grund für den Mangel an weiblichen Funktionären in der vida dürfte die weniger intensive Nachwuchsförderung (eine wichtige Begleitmaßnahme zur Umsetzung der Frauenquote) sein. Eine Parallele besteht zwischen dem in der vida immer wieder genannten Mangel an Funktionärinnen und den Schwierigkeiten, Gesprächspartnerinnen für das Forschungsprojekt zu finden. Infolge des Mangels an geeigneten oder interessierten Frauen kommt es zu einer Überlastung derjenigen Frauen, die aktiv sind. Analoges wird für die Schweizer Gewerkschaft Unia berichtet (wo die Situation dadurch verschärft wird, dass die Frauenquote über dem Frauenanteil an den Mitgliedern liegt (Monney, Fillieule & Avanza, 2013: 45-49).

Gründe für die Unterschiede zwischen GPA-djp und vida

Die geringere Häufigkeit an Betriebsratskörperschaften (insbesondere solcher mit freigestellten Vorsitzenden) in den für die vida relevanten Branchen des privaten Dienstleistungsbereichs bietet eine Erklärung dafür, dass Frauen in der vida weniger stark an den Entscheidungsstrukturen teilhaben als in der GPA-djp. Im Rahmen der vor der Erhebung formulierten Annahmen zu den Gründen für die geringere Partizipation auf Seiten der Frauen in der vida stellt dieser Faktor eine Facette der Arbeitsbedingungen dar. Abseits dessen finden die Annahmen im empirischen Material weder Bestätigung noch Widerlegung, hierzu wären noch weitere Untersuchungen notwendig.

In Bezug auf die Männer unterstützen die Ergebnisse die Annahme, dass Männer mit höherem Qualifikationsniveau Frauen eher in die Gewerkschaft integrieren. Männer, auch Männer in höheren Positionen, werden in der GPA-djp deutlich häufiger als unterstützend genannt als in der vida. Zudem wird in der vida öfter als in der GPA-djp davon berichtet, dass Männer die Umsetzung der Frauenquote behindern. Überwiegend wirkt der Nutzen für die Gewerkschaft als treibende Kraft hinter der Unterstützung der GPA-djp-Männer, manchmal auch normativer Druck (ausgeübt durch die Geschäftsführung) oder persönliche Überzeugung. In der vida scheint normativer Druck („Die Frauenquote ist zu erfüllen.“) das Verhalten der Männer dort, wo sie die Umsetzung der Frauenquote unterstützen oder nicht behindern, stärker zu bestimmen als in der GPA-djp.

Die Unterschiede in der Gestaltung des Einführungsprozesses deuten auf Unterschiede in der Gewerkschaftskultur hin: Aus dem empirischen Material lässt sich schließen, dass die GPA bzw. GPA-djp als Angestelltengewerkschaft den Anspruch hat, Maßnahmen zu diskutieren und Akzeptanz herbeizuführen, während in der ArbeiterInnengewerkschaft vida die Führung – im Vergleich zur GPA-djp – stärker vorgibt, was zu geschehen hat. Die Spezifika der jeweiligen Gewerkschaftskultur wirken sich in der Folge auf das Verhalten der AkteurInnen aus. Ob und inwieweit die Unterschiede in der Gewerkschaftskultur von GPA-djp und vida mit dem Qualifikationsniveau und dem Angestelltenstatus in Zusammenhang stehen, wäre anhand von Untersuchungen weiterer Gewerkschaften zu klären; ebenso ob sich die beobachtete Verhaltensdifferenz zwischen unterschiedlich hoch gebildeten Männern verallgemeinern lässt.

Die Unterschiede zwischen GPA-djp und vida sind durch zwei Faktoren außerhalb der jeweiligen Gewerkschaften mitbedingt. Dies betrifft zum einen die Vorgabe durch die Frauenquote des ÖGB, welche die Spezifika des Prozesses der Einführung und in der Folge auch der Umsetzung in der vida beeinflusste, und zum anderen die geringere Zahl an Betriebsratskörperschaften in den relevanten Branchen des privaten Dienstleistungsbereichs. Zukünftige Studien in Gewerkschaften mit teils gleichen und teils differierenden externen Rahmenbedingungen würden mehr Aussagen über die Wirkung einzelner Faktoren erlauben.

Wege zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen

Die Faktoren auf Makro-, Meso- und Mikroebene, die zuvor zur Unterrepräsentation von Frauen geführt haben, werden durch die Quote nicht zum Verschwinden gebracht und können in der Folge die Umsetzung behindern. Dies äußert sich dann z.B. darin, dass es schwierig ist, geeignete Frauen für die Umsetzung der Quote zu finden, oder dass durch Strategien seitens männlicher Gewerkschafter die Quote unterlaufen wird. Deshalb sind für eine erfolgreiche Umsetzung Begleitmaßnahmen notwendig.

Die primäre Zuständigkeit der Frauen für die private Versorgungsarbeit stellt ein wesentliches Hindernis für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen dar, nicht nur in den Gewerkschaften, sondern auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Eine geschlechtergerechte Verteilung der Versorgungsaufgaben würde es berufstätigen Frauen erleichtern, sich in Betriebsrat und Gewerkschaft zu engagieren. Die auf der Makroebene angesiedelte innerfamiliäre Arbeitsteilung wird von den beiden untersuchten Gewerkschaften (ebenso wie von den österreichischen Gewerkschaften generell) jedoch nicht als relevantes Handlungsfeld gesehen;

es werden seitens der Gewerkschaften kaum Aktivitäten gesetzt, um Männer stärker in die häusliche Versorgungsarbeit einzubinden (vgl. Sorger, 2014: 87, 251).

Ähnlich wird die Unterrepräsentation der Frauen unter den Betriebsratsvorsitzenden (die die Umsetzung der Frauenquote erschwert) als von Gewerkschaftsseite her nur wenig beeinflussbar wahrgenommen. Eine gesetzliche Regelung analog der deutschen Geschlechterquote für die Betriebsratskörperschaften wird in Österreich derzeit nicht diskutiert. Es ist auch fraglich, ob sie in den beiden untersuchten Gewerkschaften zu einer Vergrößerung des weiblichen Reservoirs für gewerkschaftliche Gremien führen würde. Denn die männliche Vorherrschaft bei den Vorsitzenden würde voraussichtlich weiter bestehen, und in den weiblich dominierten Branchen wäre keine Steigerung des Frauenanteils in den Betriebsratskörperschaften zu erwarten.

Während die Möglichkeiten des Einflusses auf externe Faktoren, die zu Geschlechterungleichheiten führen, für die Gewerkschaften begrenzt sind oder als begrenzt wahrgenommen werden, unterliegen Gewerkschaftsstruktur und –kultur (die Mesoebene) in stärkerem Ausmaß einer gezielten Gestaltbarkeit (auch die Frauenquote ist der Mesoebene zugehörig). Die beiden untersuchten Gewerkschaften konzentrieren sich hier auf Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Quote. Eine Änderung der männlich geprägten Organisationskultur wird jedoch von mehreren AutorInnen als notwendig für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen angesehen, nicht nur in Gewerkschaften, sondern auch in anderen Organisationen (z.B. Krell, 2010: 477; Ledwith, 2012; Morgenroth, 1996: 197-199). Beispielsweise könnten Reformen der Gremienarbeit und Sitzungskultur, die den zeitlichen Restriktionen berufstätiger Frauen mit Kindern Rechnung tragen, eine Möglichkeit sein, die Beteiligung von Frauen zu erhöhen und die Belastung der aktiven Frauen zu verringern. Solche Reformen der Organisationskultur werden in den beiden untersuchten Gewerkschaften bislang nur in der GPA-djp angegangen, allerdings lediglich in einem beschränkten Rahmen. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, wie sie von der GPA-djp (neben anderem) zur Änderung der Gewerkschaftskultur eingesetzt werden, können auch einen Beitrag zum Abbau von auf der Handlungsebene wirksamen Geschlechtsstereotypen leisten, ebenso wie spezifische unterstützende Angebote für Frauen.

Literatur

- Abels, G., & Behrens, M. (2002). ExpertInnen-Interviews in der Politikwissenschaft. Geschlechtertheoretische und politikfeldanalytische Reflexion einer Methode. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 173-190). Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-322-93270-9_8
- AK OÖ (Arbeiterkammer Oberösterreich) (2013). Besser mit Betriebsrat. Abgerufen von http://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_November_2013.html
- Behnke, C., & Meuser, M. (1999). *Geschlechterforschung und qualitative Methoden*. Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-322-97403-7
- Berger, U., & Bernhard-Mehlich, I. (1999). Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie. In A. Kieser (Hrsg.), *Organisationstheorien* (S. 133–168). Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
- Blaschke, S. (2008). *Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive*. München und Mering: Hampp.

- Blaschke, S. (2011). *Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive*. Unveröffentlichte Habilitationsschrift an der Universität Wien. Wien.
- Blaschke, S. (2015). Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification. *Journal of Industrial Relations*, 57, 726-747. doi: 10.1177/0022185615590904
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: VS.
- Bothfeld, S., Hübers, S., & Rouault, S. (2010). Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In Projektgruppe GiB (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 21–88). Berlin: edition sigma. doi: 10.5771/9783845266565-21
- Bothfeld, S., & Rouault, S. (2015). Was macht eine effiziente Gleichstellungspolitik aus? Das Instrument Frauenquote im internationalen Vergleich. *WSI Mitteilungen*, 68 (1), 25-34.
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. Basingstoke: Macmillan. doi: 10.1007/978-1-349-21571-3
- Colgan, F., & Ledwith, S. (2000). Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists. *Gender, Work and Organization*, 7, 242-257. doi: 10.1111/1468-0432.00112
- Colgan, F., & Ledwith, S. (2002). Gender and diversity. Reshaping union democracy. *Employee Relations*, 24, 167-189. doi: 10.1108/01425450210420901
- Dahlerup, D. (Hrsg.) (2006a). *Women, Quotas and Politics*. London: Routledge.
- Dahlerup, D. (2006b). Conclusion. In D. Dahlerup (Hrsg.), *Women, Quotas and Politics* (S. 293-307). London: Routledge.
- Dickens, L. (2000). Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. *Transfer*, 6, 193-208. doi: 10.1177/102425890000600205
- Diekmann, A. (2012). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Frauenbericht 2010. *Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008*. Hrsg. von der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich. Wien: Bundeskanzleramt.
- Funder, M. (2002). Feministische Theorien. In T. Bonacker (Hrsg.): *Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien* (S. 293–318). Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-322-94989-9_15
- Gewerkschaft Bau-Holz (2010). *Geschäftsordnung der Gewerkschaft Bau-Holz, beschlossen am 18. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Bau-Holz 24.-25. November 2010*.
- GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten) (1998). *Geschäfts- und Wahlordnung, beschlossen am Gewerkschaftstag 1998*. O.O.
- GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten) (2000). *Geschäfts- und Wahlordnung, beschlossen am Sondergewerkschaftstag 2000*. O.O.
- GPA-djp (Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) (2010). *Geschäfts- und Wahlordnung, beschlossen am Bundesforum 2010*. O.O.
- Healy, G., & Kirton, G. (2000). Women, Power and Trade Union Government in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 38, 343-360. doi: 10.1111/1467-8543.00168
- HGPD (Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste) (1995). *Geschäftsordnung*. Wien.
- Hoecker, B. (1995). *Politische Partizipation von Frauen. Kontinuität und Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Politik. Ein einführendes Studienbuch*. Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-322-95761-0

- Inheteven, K. (2002). *Institutionelle Innovation in politischen Parteien. Geschlechterquoten in Deutschland und Norwegen*. Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-663-07909-5
- Jarosch, M. (2001). *Frauenquoten in Österreich. Grundlagen und Diskussion*. Innsbruck u.a.: Studienverlag
- Kassel, B. (2001). *...letztlich ging es doch voran! Zur Frauenpolitik der Gewerkschaft ÖTV 1949-1989*. o. O.: ver.di.
- Kirsch, A., & Blaschke, S. (2014). Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions. *European Journal of Industrial Relations*, 20, 201-217. doi: 0.1177/0959680113518231
- Kirton, G. (2005). The influences on women joining and participating in unions. *Industrial Relations Journal*, 36, 386-401. doi: 10.1111/j.1468-2338.2005.00366.x
- Kirton, G., & Healy, G. (2004). Shaping Union and Gender Identities: A Case Study of Women-Only Trade Union Courses. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 303-323. doi: 10.1111/j.1467-8543.2004.00316.x
- Koppetsch, C., & Burkart, G. (1999). *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich*. Konstanz: UVK.
- Krell, G. (2010). Führungspositionen. In Projektgruppe GiB (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 423-484). Berlin: edition sigma.
- Krook, M. L. (2008). Quota Laws for Women in Politics: Implications for Feminist Practice. *Social Politics*, 15, 345-368. doi: 10.1093/sp/jxn014
- Kuckartz, U. (2012). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer*, 18, 185-199. doi: 10.1177/1024258912439145
- Lippert, S. (2002). *Politisches Engagement - noch immer eine Frage des Geschlechts? Geschlechtsspezifische Aspekte politischer Partizipation unter besonderer Berücksichtigung politischer Proteste*. Hamburg: Kovac.
- Littig, B. (2002). Interviews mit Experten und Expertinnen. Überlegungen aus geschlechtertheoretischer Sicht. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 191-206). Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-322-93270-9_9
- Matland, R. E. (2006). Electoral quotas. Frequency and effectiveness. In D. Dahlerup (Hrsg.), *Women, Quotas and Politics* (S. 275-292). London: Routledge.
- May, B. (1998). Unterstützende und hemmende Faktoren bei der Entwicklung und Einführung von betrieblichen Frauenförderungsmaßnahmen. In R. Bendl, U. Papouschek, & U. Pastner (Hrsg.), *Im Aufbruch. Betriebliche Frauenförderung in Österreich* (S. 71-88). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- McBride, A. (2001). *Gender Democracy in Trade Unions*. Aldershot: Ashgate.
- Meuser, M., & Nagel, U. (1991). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In D. Garz, & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen* (S. 441-471). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363. doi: 10.1086/226550
- Monney, V., Fillieule, O., & Avanza, M. (2013). Les souffrances de la femme-quota. Le cas du syndicat suisse Unia. *Travail, genre et sociétés*, (30), 33-51. doi: 10.3917/tgs.030.0033

- Morgenroth, C. (1996): *Die engagierte Frau. Frauen und Interessenorganisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Neyer, G. (1995). Frauen und Gewerkschaften. In *Frauenbericht 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich* (S. 614-618). Hrsg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten im Bundeskanzleramt. Wien Bundeskanzleramt.
- Plogstedt, S. (2015). *Mit vereinten Kräften. Die Gleichstellungsarbeit der DGB-Frauen in Ost und West (1990-2010)*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- ÖGB-Frauenabteilung (1997). *Tätigkeitsbericht der ÖGB-Frauenabteilung 1996*. Wien: ÖGB.
- Pfarr, H. M., & Bertelsmann, K. (1989). *Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Baden-Baden: Nomos.
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System. A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society, 18*, 510-531.
doi: 10.1177/0891243204265269
- Riegraf, B. (1996). *Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung*. Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-322-95744-3
- Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: Sage.
- Schulz, W., & Hummer, C. (2005). Veränderungen des Zusammenlebens und Wandel der Einstellungen zu Ehe und Familie. In W. Schulz, M. Haller, & A. Grausgruber (Hrsg.), *Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004* (S. 343-366). Wiesbaden: VS. doi: 10.1007/978-3-322-80738-0_11
- Sebinger, S., & Nemella, J. (2005). Parteipräferenz und politische Partizipation. In W. Schulz, M. Haller, & A. Grausgruber (Hrsg.), *Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004* (S. 433-460). Wiesbaden: VS. doi: 10.1007/978-3-322-80738-0_14
- Sorger, C. (2014). *Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Terry, M. (1996). Negotiating the Government of Unison: Union Democracy in Theory and Practice. *British Journal of Industrial Relations, 34*, 87-110. doi: 10.1111/j.1467-8543.1996.tb00472.x
- Thompson, J. D. (1967): *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Trebilcock, A. (1991): Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership. *International Labour Review, 130*, 407-426.
- vida (2006): *Statuten*. Wien: vida.
- Wetterer, A. (2006): Ordentlich in Unordnung. Widersprüche im sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31*, 5-22. doi: 10.1007/s11614-006-0076-8

*Nicole Torka, Ivy Goedegebure**

Perceived distributive justice and Leader-Member Exchange: An exploration among Dutch and Polish (agency) workers^{**}

Abstract

We compare the distributive justice perceptions of agency workers and permanent staff concerning different aspects of HRM. Moreover, we investigate if the supervisor-subordinate relationship quality (Leader-Member Exchange, LMX) influences the relationship between the contract status and distributive justice perceptions. We conducted semi-structured interviews in three Dutch logistics companies and distributed questionnaires among workers performing low-skilled jobs. Results show that a direct relationship between contract status and distributive justice perceptions remains when testing the mediator effect of LMX. Contract status seems partly to determine perceived LMX and, consequently, perceived distributive justice. However, the differences in perceived justice concerning voice, participation and pay between the worker groups change when individual workers perceive high-quality LMX. Thus, not only between group differences might be relevant, but also within group differences.

Wahrgenommene Verteilungsgerechtigkeit und Leader-Member Exchange: Eine Exploration unter niederländischen und polnischen (Leih)Arbeitern

Zusammenfassung

Wir vergleichen die wahrgenommene Verteilungsgerechtigkeit bei Festangestellten und Leiharbeitern hinsichtlich verschiedener Aspekte des HRM. Es wird untersucht, ob die Qualität der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung (Leader-Member Exchange, LMX) die Beziehung zwischen Vertragsstatus und wahrgenommener Verteilungsgerechtigkeit wie vermutet beeinflusst. Wir haben teilstrukturierte Interviews in drei niederländischen Logistikunternehmen erhoben und Arbeitskräfte in gering qualifizierter Beschäftigung mit einem Fragebogen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beziehung zwischen Vertragsstatus und wahrgenommener Verteilungsgerechtigkeit beim Test des Mediator-Effekts von LMX bestehen bleibt. Der Vertragsstatus scheint die Wahrnehmung des LMX und

* Dr. Nicole Torka (corresponding author), Twente School of Management (TSM), Enschede/The Netherlands. E-mail: nicoletorka@gmail.com.
Drs. Ivy Goedegebure, Saxion University of Applied Sciences, The Netherlands.

** The authors would like to thank mr. drs. Suzanne Hidajat – Engelsman and the reviewers for their contributions for making this article possible.
Artikel eingegangen: 21.1.2013
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 26.9.2016.

folglich das Gerechtigkeitsempfinden (teilweise) zu determinieren. Es ändern sich die Unterschiede im Gerechtigkeitsgefühl hinsichtlich der Mitsprache, der Mitbestimmung und des Gehalts zwischen den Gruppen, wenn individuelle Arbeitskräfte eine hohe LMX Qualität wahrnehmen. D.h. es sind Unterschiede zwischen Gruppen und auch innerhalb von Gruppen zu beachten.

Key words: (Polish) temp agency workers, perceived distributive justice, LMX, voice, participation (JEL: L2, M5, Y8)

Introduction

Many studies show that, compared to permanent staff, agency workers perceive and receive unequal treatment (e.g. Brinkmann & Nachtwey, 2014; Helfen et al., 2015; Nienhüser & Matiaske, 2006) as well as experience other occupational disadvantages (e.g., risk of losing skills; see, for example, Dütsch & Struck, 2014). Policy makers and scholars have recognised this inequality issue seems to differ across European countries and pointed to inequalities in legislation as one of the main causes. Consequently, the European Union has sought to harmonise the law across European Union member states, enacting the Agency Work Directive (2008/104/EC). The aim of this legislation is to guarantee agency workers equal rights, compared to permanent staff in the same business who do the same job, on basic working and employment conditions (e.g., pay, working time, holidays, pregnancy leave). However, the Directive only concerns basic conditions and excludes many other areas of Human Resource Management (HRM) such as the job content, voice and development opportunities. Thus, even after implementing the Directive, opportunities for agencies and user firms remain for treating agency workers unequally.

Research within organisations about agency workers justice perceptions is still in demand (e.g. Connelly & Gallagher, 2004; Coyle-Shapiro et al., 2006; Holm et al., 2016; Giunchi et al., 2015; Giunchi et al., 2016). This article contributes to filling this knowledge gap by comparing the *distributive justice perceptions* of agency workers and permanent staff concerning different aspects of HRM (i.e., pay, physical working conditions, job content, information, voice, direct participation, development opportunities) in three user firms from the Dutch logistics industry.

Moreover, we investigate if the supervisor-subordinate relationship quality (Leader-Member Exchange [LMX], e.g. Graen et al., 1982a, 1982b; Graen & Schiemann, 1978) influences the supposed relationship between the contract status (i.e., agency vs. permanent workers) and distributive justice perceptions. To date, LMX has still been largely neglected as an experience that might play a role in this relationship and in agency work research in general (for an exception see Flickinger et al., 2016). This is surprising since research shows that top management delegates operational HRM to direct supervisors (e.g. Perry & Kulik, 2008; Purcell & Hutchinson, 2007) and LMX strongly determines HRM quality and justice as perceived by workers (e.g. Andrews & Kacmar, 2001; Graen & Cashman, 1975; Lee, 2001; Scandura, 1999; Yukl & Fu, 1999). Moreover, the social exchange between the individual and his or her supervisor refers to interactional justice (e.g. Cropanzano et al., 2002) and interactional justice has a strong positive influence on distributive justice perceptions (e.g. Colquitt et al., 2001).

This paper adds even more to previous studies since our data set contains information on Dutch and Polish agency workers. Therefore, it is possible to report on distributive justice perceptions related to agency workers origin. Moreover, we can investigate if LMX interferes in this relationship. In the Netherlands, people with a Polish nationality are by far the largest group among the so-called ‘flexmigrants’: agency workers who have been recruited outside the Netherlands. 87.4 percent of all flexmigrants are of Polish origin (van Baars, 2014). According to the ABU (2016), the largest Dutch agency work employer association, flexmigrants are vital for the Dutch economy and especially for industries with domestic labour shortages such as food, horticulture and logistics. Despite this economic importance, work migrants and in particular those from Central Europe frequently seem to face discrimination in the Netherlands (Gijsberts & Lubbers, 2015).

To gain insight into HRM offered to the workers and test our hypotheses we conducted 12 semi-structured interviews in three logistics companies and distributed questionnaires among workers performing low-skilled jobs. 241 respondents participated in the survey: 109 Dutch permanent employees, 65 Dutch agency workers, and 67 Polish agency workers.

This article is structured as follows. First, we present our theoretical framework and the hypotheses. After a discussion of the methodology deployed, we present the research findings. Finally, we discuss the results and limitations as well as sketch implications for research and practice.

A theoretical endeavour

Empirical studies show that if workers experience justice from their work organisation their attitudes improve (e.g., satisfaction, commitment) and, consequently, their performance (e.g. Colquitt et al., 2001; Cohen-Carash & Spector, 2001; Dailey & Kirk, 1992; Meyer et al., 2002). Based on the work of authors such as Adams (1963, 1965), Cropanzano and Folger (1991), Greenberg (1990), and Thibaut and Walker (1974), Colquitt (2001) presented a four-component model of organisational justice, distinguishing between distributive, procedural, interpersonal, and informational justice. For reasons presented below, we decided to focus on distributive justice as dependent variable, but, as we showed in the introduction, interactional justice (i.e., interpersonal and informational justice) plays also an important role since we take LMX into account (see explanation for hypotheses 3 and 4).

Distributive justice generally refers to the individual’s perception of fair outcomes (Adams, 1963, 1965; Greenberg, 1990) such as pay and career decisions. People compare their rewards, costs and investments with those of comparable others. They psychologically evaluate everything of personal value in relation to their inputs (e.g. education, tenure and performance) and compare this relation of input and output to those of other people. Thus, agency workers will normally perceive *distributive injustice* if they believe comparable others – permanent employees and/or agency workers in the same business who do the same job – receive better HRM outcomes for an equal or lesser input, or equal HRM outcomes for less or more input.

We focus on distributive justice because the EU Agency Work Directive aims to abolish the discrimination of agency workers concerning *outcomes*. Also, current Dutch regulations (i.e., labour law and collective agreements between agency associations and unions) aim to reduce outcome inequality concerning basic working and employment conditions be-

tween agency workers and permanent staff. However, distributive justice concerns more than basic conditions, and this means agencies and user companies can still treat agency workers differently from permanent employees concerning other aspects of HRM such as the job content and training opportunities. Given these facts and the mentioned results of empirical studies that show agency workers perceive less fair treatment than permanent staff (e.g. Brinkmann & Nachtwey, 2014; Helfen et al., 2015; Nienhüser & Matiaske, 2006), we can formulate our first general hypothesis as follows:

H1: Agency workers perceive less distributive justice concerning different aspects of HRM than permanent employees.

Research shows that the length of stay or 'tenure' with the agency and the user firm has a positive influence on the HRM quality as perceived by agency workers' (e.g. Torcka, 2003; Garcia-Serrano, 2004). Moreover, tenure plays an important role in Dutch regulations on temp agency work. Dutch regulations make a difference between phase A, B and C temp agency contracts. While in phase C agency workers have a permanent contract with the temp agency, the rights of agency workers in phase A (an agency tenure of less than 78 weeks) and B are limited. For example, in phase A, when the worker is sick or the customer ceases the assignment the contract ends. Therefore, it is important to control for tenure when investigating possible differences between agency workers and permanent staff.

The tenure issue shows that agency workers – like permanent staff – cannot be perceived as a homogenous group and this is also true for other differences: They differ concerning their preferences, individual characteristics, skills and so on (e.g. De Cuyper et al., 2008; Guest, 2004). Thus, agency workers' origin or, more precisely, their differential treatment because of their origin, might also explain differences in justice perceptions among agency workers and between agency workers and permanent staff. Concerning one issue flexmigrants seem not to receive different treatment than local agency workers in the Netherlands: The aforementioned phase of the temp agency contracts. 70.8 percent of the flexmigrants are subject to a phase A contract (phase B = 23.8%; phase C = 5.4%) (van Baars, 2014) compared to 85.7 percent of all agency workers (phase B = 11.7%; phase C = 2.6%) (Vermeulen et al., 2014). Thus, the majority of agency workers - and independent of origin – fall into the 'unprivileged' short-term category. Compared to all agency workers, it is unclear why relatively fewer flexmigrants (mean difference is about 15%) fall into this category.

However, further evidence shows that the position of work migrants and especially those from Central Europe might be more vulnerable than those of local agency workers. Work migrants who work for a temp agency might have to bear a double burden: compared to permanent staff, but alike local agency workers, they might perceive unequal treatment because of their contract status but, in contrast to local agency workers, additionally also because of their origin. After all, (flex)migrants frequently seem to face discrimination in the Netherlands. Recent research shows that in the Netherlands Polish people perceive an increase in group discrimination: While in 2010/2011 39 percent perceived discrimination of their origin group (i.e., group discrimination) 'very frequently', in 2012/2013 49 percent did so. Altogether, in the Netherlands 84 percent of the Polish people perceive discrimination of their origin group 'frequently' or 'very frequently' including labour market discrim-

ination (Gijsberts & Lubbers, 2015). Moreover, a very recent study shows that compared to Germany, Ireland and the UK, Polish migrants perceive the most group discrimination in the Netherlands (McGinnity & Gijsberts, 2016).

In the Netherlands, as well as in many other countries, discrimination among agency workers is officially prohibited. Thus, it is not allowed to offer equal agency workers unequal conditions because of, for example, differences in gender, race, age, and nationality. However, as mentioned before, current and future regulations preserve space for agencies and user firms to treat agency workers differently than permanent employees and among each other on issues beyond the basic conditions. Therefore, organisations still have ‘legal space’ to discriminate against migrant workers. As the above-mentioned studies show Polish people perceive increasing group discrimination in the Netherlands. Thus, it appears there is no warrant for assuming that Polish agency workers perceive treatment equal to those of Dutch agency workers. Moreover, it can be argued that work migrants might have relatively higher expectations concerning monetary rewards than local agency workers: After all, they might make higher sacrifices (for example, leaving their home country and family [temporarily]) and have higher living costs (for example, housing in the Netherlands and abroad) than their local agency workers. Therefore, we formulate hypothesis 2 as follows:

H2: Polish agency workers perceive less distributive justice concerning different aspects of HRM than Dutch agency workers.

Although hypotheses 1 and 2 are based on evidence, for two reasons it is too simplistic to assume a direct relationship between contract status (here, agency vs. permanent workers) as well as agency workers origin (here, Dutch vs. Polish origin) and perceived organisational justice: (1) Some user firms seem to treat agency workers as their ‘own’ permanent staff and, related to the former, such an assumption (2) ignores potential diversity in management behaviour (e.g. McDonald & Makin, 2000; Pearce, 1993; Torcka & Schyns, 2010). In general, research shows that direct supervisors can strongly determine the working conditions of their subordinates (e.g. Perry & Kulik, 2008; Purcell & Hutchinson, 2007), and differences in the quality of the direct supervisor-subordinate relationship can explain inequalities in (perceived) working conditions among subordinates who share the same supervisor (e.g. Andrews & Kacmar, 2001; Lee, 2001; Piccolo et al., 2008; Scandura, 1999). Thus, differences in supervisor-subordinate relationship quality between and among permanent staff and agency workers might determine dissimilarities in distributive justice perceptions.

Again, with reference to evidence that agency workers and especially flexmigrants receive less fair treatment than permanent staff, one might argue the contract status and the origin directly determine the supervisor-subordinate relationship, and through this distributive justice. In other words, the agency workers’ relationship with their supervisor suffers, because they are agency workers and this holds and is even more true when they are migrant workers. Thus, compared to permanent staff, the lower relationship quality explains (perceived) distributive injustice.

Given these arguments and reflections, we decided to investigate how the supervisor-subordinate relationship quality influences the contract status and distributive justice link as well as the agency workers origin and distributive justice link. The concept we focus on is

Leader-Member Exchange (LMX; e.g. Graen et al., 1982a, 1982b; Graen & Schiemann, 1978) as it describes this relationship quality and also has been shown to be related to workers' justice perceptions (e.g. Andrews & Kacmar, 2001; Lee, 2001; Piccolo et al., 2008; Scandura, 1999). Moreover, as mentioned in the introduction, the social exchange between the individual and his or her supervisor refers to interactional justice (e.g. Cropanzano et al., 2002) and interactional justice has a strong positive influence on distributive justice (e.g. Colquitt et al., 2001).

The second reason for including this construct is the fundamental premise of LMX theory, namely, that supervisors have different relationships with each of their subordinates (e.g. Graen & Uhl-Bien, 1995). Thus, rather than assuming that different worker groups such as permanent and agency workers or local agency workers and flexmigrants have a different relationship quality with their supervisor *per se* (i.e., simply because of their group membership), LMX researchers argue one needs to recognise and take into account individualised relationships of each follower with their leader. Consequently, we cannot assume agency workers or flexmigrants as groups have low-quality relationships with their supervisor or that permanent employees have high-quality relationships with their supervisor (Danserau et al., 1975). Rather, following this skeptical line of reasoning, we assume that LMX might not depend on the contract status or classification as flexmigrant, but rather is an individualised phenomenon that changes or moderates the contract status as well as the origin and distributive justice connection.

However, since research about the influence of LMX on the connection between contract status as well as agency workers origin and distributive justice is lacking, we decided to test two hypotheses. Hypothesis 3 supports the idea that the contract status and the agency workers origin are decisive for LMX: The supervisor-subordinate relationship quality is less good for both groups of agency workers (locals and flexmigrants) than for permanent employees and, consequently, the former perceive less distributive justice than the latter. Hypotheses 4 is in line with LMX theory and assumes that group membership (i.e., agency workers vs. permanent employees and local agency workers vs. flexmigrants) is itself insufficient for LMX and, consequently, distributive justice.

H3: LMX mediates the relationship between contract status as well as agency workers' origin and distributive justice concerning different aspects of HRM.

H4: LMX moderates the relationship between contract status as well as agency workers' origin and distributive justice concerning different aspects of HRM.

Method

Procedure

We decided to conduct our research in the Dutch logistics industry, because this industry is a heavy user of agency workers. The largest group of flexmigrants (30%) work in logistics (Van Baars, 2014). We contacted the business manager of logistics of a member organisation of the largest association of Dutch employment agencies. We requested and were granted access to user firms that also use agency workers from Central European countries.

Finally, three logistics companies, each having over 100 employees, agreed to participate in the research. To gain insight into differences and similarities in HRM for agency workers and permanent workers as well as for local agency workers and Polish agency workers, we conducted 12 lengthy semi-structured pilot interviews, including the HR manager, a direct supervisor, an agency worker, and a permanent employee in each company. We asked questions about similarities and differences between the respective worker groups, focusing on the following aspects of HRM: pay, physical and social working conditions, job content, information, voice, participation, and development opportunities. To test our hypotheses, we then conducted questionnaire research in the three companies among workers performing low-skilled jobs (i.e., jobs without requirements for formal education/training). The questionnaire was also translated into Polish.

Participants

241 respondents participated in the research: 109 Dutch permanent workers, 65 Dutch agency workers, and 67 Polish agency workers. The overall response rate was 33 percent. In company 1, the response rate was the highest: 50.2 percent compared to just 18.7 percent in company 2 and 31.1 percent in company 3. The large differences in response rate can be explained by the differences in research support from user firm managers. In company 1, management was most supportive: in contrast to company 2 and 3, management invited the researcher to return several times to collect data.

The Polish agency workers (Kruskal-Wallis test: mean rank = 79.21; $df=2$; $p=.00$) are significantly younger (median = < 25 years) than the Dutch agency workers (mean rank = 114.95; median = 25 – 35 years), which, on their turn, are significantly younger than the Dutch permanent workers (mean rank = 150.30; median = 35 - 45 years). More than 55 percent of the Polish agency workers are younger than 25 years of age. In contrast, 13.8 percent of the permanent workers fall into this age category. In addition, 49.5 percent of the Dutch permanent workers, 32.3 percent of the Dutch agency workers and 9 percent of the Polish agency workers are older than 35 years of age. Besides that, the distribution of gender differs between the three groups ($\chi^2=15.665$; $df=2$; $p=.00$). 31.3 percent of the Polish agency workers are female; in contrast to 16.9 percent of Dutch agency workers and 8.3 percent of Dutch permanent workers.

In general, 46.2 percent of the agency workers work for less than six months for the user firms, 15.9 percent between six months and less than a year, 31.8 percent between one year and less than three years and 6 percent for more than three years. The average duration of work is nine months. However, in contrast, 62.7 percent of the Polish agency workers work for less than 6 months for the user firms. The mean difference is significant at the 0.05 level. Finally, more than 70 percent of the agency workers, both Polish and Dutch, prefer a contract with the user firm over an agency contract.

Instruments

Distributive justice. Karregat and Steensma (2005) developed an overall measure for distributive justice including aspects of pay, physical working conditions, job content, information, development opportunities, and amount of team meetings. We used their work as

starting point, but decided to design our own scale because their measurement does not (a) differentiate between raising voice and direct influence in decision-making (participation) and (b) several important distributive justice aspects were measured with only one or two items (i.e. pay, job content, information). We measured only one aspect of distributive justice (i.e. physical working conditions) with just one item (compared to ..., my physical working conditions are ...). For distributive justice concerning pay, job content, information, voice, participation and development opportunities, we designed Likert scales with more than one item measurements. Reliability analyses show sufficient internal consistency: for pay (2 items) $\alpha = .78$, job content (9 items) $\alpha = .90$, information (3 items) $\alpha = .87$, voice (3 items) $\alpha = .85$, direct participation (3 items) $\alpha = .91$ and development (5 items) $\alpha = .91$ (see Appendix 1 for items and PCA Eigenvalues (λ) of the six factors; we used indices for the dependent variables). We asked the agency workers to compare themselves with permanent employees and permanent employees to compare themselves with agency workers on a five-point Likert scale (1 = much worse; to 5 = much better) on all the single items.

Leader-Member Exchange (LMX). Leader-member exchange (LMX) was assessed using a Dutch and a Polish translation of the 12-item scale LMX MDM developed by Liden and Maslyn (1998). Sample items include "I like my supervisor very much as a person" and "I do work for my supervisor that goes beyond what is specified in my job description". Responses were recorded on a five-point scale from 1=totally disagree to 5=totally agree. The internal consistency for the overall assessment of LMX was $\alpha = .91$.

We ascertained the contract status by asking the respondents if they had a permanent contract with the firm under investigation or were agency workers. Moreover, we asked the respondents about their origin, gender, age, contract preference (agency or user firm contract) and tenure user firm.

Analytic strategy

We conducted analyses of covariance (One-way ANCOVA) to determine a statistically significant difference between agency workers and permanent workers (hypothesis 1) and between Polish agency workers and Dutch agency workers (hypothesis 2) on distributive justice, controlling for potentially influencing background variables: We controlled for gender, age, contract preference (user firm contract) and tenure user firm. We checked for ANCOVA assumptions as normal distribution, homogeneity of variances (Levene's test), homogeneity of regressions slopes (via pre-testing significance of the interaction term in ANCOVA) and linearity of the regression. The latter is checked via Cramér's V and Spearman's correlation, for all groups, before conducting the ANCOVA. This showed that age, gender and contract preference are no relevant covariates. The assumption of independency (Keppel & Wickens, 2004) failed for tenure. However, the independent variable is an observed variable and not a manipulated randomly assigned variable. Thus, it is an observable fact that the independent variable has a linear relation with the covariate which has not been created by the researchers. Tenure does not affect whether an employee is Polish or not nor works for an agency. Therefore the assumption of independence between the independent variable and the covariate is less relevant in this case. In the ANCOVA analyses job tenure is included as covariate.

To test hypotheses 3 and 4 we performed regression analyses. Given our interest in the role of LMX in the contract status and distributive justice link as well as the agency workers origin and distributive justice link (hypotheses 3 and 4), we designed two dummy variables: D1 and D2. D1 represents the Dutch agency workers and D2 the group permanent workers. If D1 and D2 are disregarded (both are 0) the group Polish workers comes into view (Polish agency workers = 0/0; Dutch agency workers = 1/0; permanent workers = 0/1). Thus, the reference category are the Polish agency workers. These dummy variables are useful because they enable the use of a single regression equation to represent the three groups. In model 1, because of the significant differences in perceived distributive justice between the groups (i.e., Polish agency workers, Dutch agency workers en permanent workers), we included job tenure as a control variable. The two dummies D1 and D2 were included in model two; in model 3 we included LMX, and in model 4 the two interactions terms were included. In addition, we conducted the mediation analysis following the four steps recommended by Baron and Kenney (1986). Moreover, we conducted Sobel-tests (Preacher & Hayes, 2004) in the fourth step to examine the significance of the mediation.

Interview findings: HRM for agency workers and permanent employees

In all companies, agency workers seem to receive less pay than permanent employees. This can be explained by ‘strictly observing’ former Dutch formal regulations: it was permissible to pay agency workers who work for less than 26 weeks for the same agency and user firm less than user firms pay permanent employees. Since 30th March 2015, from day one of their assignment, agency workers receive the same salary as user firms permanent staff. It should be noted our research was conducted before this date. As mentioned before, 46.2 percent of all agency workers and 62.7 percent of the Polish agency workers work for the user firm for less than a half year. Moreover, it seems most agency workers perform less complex tasks than permanent staff, and this difference in complexity might also explains pay disparities.

Company 3 offers all agency workers training-on-the-job, but in company 1 and 2 this is reserved for permanent staff and agency workers with the prospect for a permanent contract with the user firm. According to all three HR managers, agency workers generally have to work at least one year for the user firm before they are offered a permanent contract. Moreover, the managers emphasize that while ‘good’ Polish agency workers could get a permanent labour contract, these workers normally do not want such long-term involvement. This is in sharp contrast to our finding that 71.6 percent of the Polish agency workers prefers a contract with the user firm.

Concerning physical and social working conditions, the overall picture is that the user firms try to minimize the differences in treatment for agency workers and permanent workers. According to the interviewees, most Polish agency workers – due to their very weak acquisition of Dutch – seem to be less socially integrated than local agency workers. However, company 1 does decidedly invest in promoting social integration by different initiatives to decrease the distance between Dutch and Polish workers. Information posters about Poland written in Dutch and about the Netherlands written in Polish can be seen all over the workplace. Furthermore, posters with translations of commonly used words in both languages are visible.

Table 1: HR practices for agency and permanent workers in the three Dutch logistics companies

HR practice- Company	Company 1	Company 2	Company 3
<i>Job content</i>	Only agency workers with prospect for standard employment perform more complex tasks		More challenging tasks also for agency workers without prospect for standard employment
<i>Development opportunities</i>	Training-on-the-job only for agency workers with prospect for standard employment		Training-on-the-job also for agency workers without prospect for standard employment. Only permanent staff can follow a personal development trajectory
<i>Physical working conditions</i>	The same for agency and permanent workers		
<i>Social working conditions</i>	Local agency workers are well integrated; Polish less because of language problems		
<i>Pay</i>	Agency workers receive less pay than permanent employees		
<i>Information, Voice and Direct participation</i>	Only agency workers with prospect for standard employment attend team meetings together with permanent staff. Other local agency workers have their own meetings. Polish workers have a weekly meeting with their coordinator.	Local agency and permanent workers attend meetings together, agency employee proficient in Polish attends these meetings on behalf of the Polish workers.	Agency and permanent workers attend meetings together.

Concerning information equality, company 1 is the only user firm that translates the news bulletin into Polish. The company also employs three coordinators for the Polish agency workers, all of whom are fluent in the language pair. They are an important link in the agency worker, user firm and agency relationship as well as for voice and direct participation opportunities. Company 1 has had the longest experience with Polish agency workers, which may explain why they seem to have a more sophisticated approach towards these workers than either company 2 or 3. In this context, it is somewhat surprising that, in contrast to company 2 and 3, in company 1 it is only agency workers with the prospect for a permanent contract with the user firm who attend team meetings together with permanent employees.

Questionnaire research findings

The interview results show that the participating companies differ concerning several HRM aspects (i.e. job content, development opportunities, information, voice, and direct participation). Therefore, we tested if it is appropriate to do a cross-case analysis with the measure

of association η^2 : Between group variability divided by total variability, which is comparable to the intraclass correlation coefficient (e.g. Bickel, 2007; Snijders & Bosker, 1999). The ANOVA tests indicated it was acceptable to pool the data. Distributive justice concerning information ($\eta^2 = .006$), direct participation ($\eta^2 = .002$), development opportunities ($\eta^2 = .004$), and job characteristics ($\eta^2 = .006$), showed all $F < 1$. In addition, distributive justice concerning physical working conditions ($\eta^2 = .012$; $F(2, 235) = 1.45$, $p = .237$), voice ($\eta^2 = .013$; $F(2, 236) = 1.53$, $p = .219$), and pay ($\eta^2 = .009$; $F(2, 237) = 1.06$, $p = .348$) were not significantly different between the three companies. See appendix 2 for correlations between de dependent variables distributive justice and LMX.

Hypotheses 1, which states agency workers perceive less distributive justice concerning different aspects of HRM than permanent workers, can be confirmed. Agency workers perceive significantly less distributive justice concerning physical conditions, information, voice, participation, pay, development, and job characteristics than do permanent workers, even when controlled for job tenure (Table 2). The effect size of contract status is large, which means that 11-20% of the variance of distributed justice concerning different aspects of HRM is caused by whether the workers have a permanent or an agency contract even when controlled for job tenure. Agency workers perceive less distributive justice than permanent workers.

Table 2: Analyses of covariance between agency workers (N = 109) and permanent workers (N = 131) concerning distributive justice regarding different aspects of HRM, controlling for tenure

	M (SD)		η^2	Contract relation		Job tenure		
	agency	permanent		df	F	η^2	df	F
Physical Conditions	2.78 (1.08)	3.46 (.90)	.112	(1, 237)	29.15**	.026	(1, 237)	6.34*
Information	2.89 (.93)	3.52 (.75)	.150	(1, 239)	41.80**	.046	(1, 239)	11.54**
Voice	2.77 (.99)	3.49 (.79)	.144	(1, 238)	39.71**	.032	(1, 238)	7.79*
Participation	2.34 (.99)	3.32 (.99)	.171	(1, 239)	49.01**	.023	(1, 239)	5.49*
Pay	2.44 (1.06)	3.46 (.93)	.147	(1, 239)	41.16**	.007	(1, 239)	1.71 (ns)
Development	2.43 (.93)	3.29 (.79)	.204	(1, 240)	61.18**	.044	(1, 240)	10.93 **
Job Characteristics	2.85 (.81)	3.53 (.70)	.178	(1, 240)	51.65**	.044	(1, 240)	10.95**

** $p < .01$; * $p \leq .05$

Hypothesis 2, stating that Polish agency workers perceive less distributive justice concerning different aspects of HRM than Dutch agency workers, can only be partly confirmed (Table 3). We found significant differences between Dutch and Polish agency workers concerning physical conditions, pay, development, and job characteristics, controlling for job tenure. This means: Even when controlled for job tenure, when Polish agency workers compare themselves with permanent staff they perceive less distributive justice concerning physical conditions, pay, development, and job characteristics than when Dutch agency workers compare themselves with permanent staff.. The effect size of Dutch-Polish origin is small to medium, which means that 5-6.5% of the variance of distributed justice concerning different aspects of HRM is caused by the agency workers origin even when controlled for job tenure. Polish agency workers perceive less distributive justice than Dutch agency

workers. However, in contrast to the effect of ‘contract status’ on distributive justice (see hypothesis 1) the effect of ‘origin’ is relatively small.

Table 3: Analyses of covariance between Dutch agency workers (N = 65) and Polish agency workers (N = 67) concerning distributive justice regarding different aspects of HRM, controlling for tenure

	M (SD)		Origin Dutch-Polish			Job tenure		F
	Dutch	Polish	η^2	df	F	η^2	df	
Ph. Conditions	2.95 (.99)	2.61 (1.14)	.051	(1, 130)	6.90*	.074	(1, 130)	10.30**
Information	2.86 (.89)	2.92 (.98)	.002	(1, 130)	0.219	.077	(1, 130)	10.73**
Voice	2.66 (.97)	2.88 (1.00)	.004	(1, 129)	.461	.048	(1, 129)	6.35*
Participation	2.30 (.88)	2.39 (1.08)	.000	(1, 130)	.002	.023	(1, 130)	2.95
Pay	2.65 (.96)	2.22 (1.11)	.055	(1, 130)	7.45**	.021	(1, 130)	2.73
Development	2.62 (.90)	2.24 (.92)	.065	(1, 131)	8.91**	.045	(1, 131)	6.14 *
Job Characteristics	2.99 (.80)	2.85 (.81)	.050	(1, 131)	6.848**	.061	(1, 131)	8.43**

** $p < .01$; * $p \leq .05$

For correlations between the dependent distributive justice variables and LMX see Appendix 2. The mediator role of LMX in the relation between contract status and distributive justice as well as agency workers origin and distributive justice (hypothesis 3) is partly confirmed. As shown in Table 4, both dummies, which stand for contract status as well as agency workers origin, are significant in model 2 for physical conditions ($\beta_{D1} = .18$, $p < .05$; $\beta_{D2} = .61$, $p < .01$), pay ($\beta_{D1} = .19$, $p < .01$; $\beta_{D2} = .67$, $p < .01$), development ($\beta_{D1} = .21$, $p < .01$; $\beta_{D2} = .79$, $p < .01$) and job characteristics ($\beta_{D1} = .18$, $p < .01$; $\beta_{D2} = .73$, $p < .01$), and dummy 2 is also significant for information ($\beta_{D2} = .57$, $p < .01$), voice ($\beta_{D2} = .49$, $p < .01$) and participation ($\beta_{D2} = .57$, $p < .01$). Dummy 1 (which represents the permanent workers) is not always significant because the factor ‘contract status’ explains differences (H1) in distributive justice more than agency workers origin does (H2). Both dummies ($\beta_{D1} = .4$, $p < .10$; $\beta_{D2} = .59$, $p < .01$) are significantly related to the mediator LMX.

Table 4, model 3, also shows that LMX is positively related to all the distributive justice aspects (physical conditions $\beta = .41$, $p < .01$; information $\beta = .40$, $p < .01$; voice $\beta = .45$, $p < .01$; participation $\beta = .45$, $p < .01$; pay $\beta = .35$, $p < .01$; development $\beta = .52$, $p < .01$; and job characteristics $\beta = .60$, $p < .01$). In case LMX is a full mediator, the significant beta’s in model 2 of the dummies have to disappear in model 3. This is not the case. Table 4 shows that LMX is a partial mediator because the path from the dummies to contract status is reduced in absolute size if LMX is considered into the equation, but it is still different from zero.

With the Sobel test we checked the significance of this partial mediation effect of LMX. It turns out it is significant for all distributive justice HRM aspects (physical conditions (Sobel test statistic $_{D1} = 1.81$, $p < .10$; Sobel test statistic $_{D2} = 4.51$, $p < .01$), information (Sobel test statistic $_{D2} = 4.45$, $p < .01$), voice (Sobel test statistic $_{D2} = 4.71$, $p < .01$), participation (Sobel test statistic $_{D2} = 4.76$, $p < .01$), pay (Sobel test statistic $_{D1} = 4.25$, $p < .01$; Sobel test statistic $_{D2} = 1.79$, $p < .10$), development (Sobel test statistic $_{D1} = 1.85$, $p < .10$; Sobel test statistic $_{D2} = 5.13$, $p < .01$), and job characteristics (Sobel test statistic $_{D1} = 1.85$, $p < .10$; Sobel test statistic $_{D2} = 5.30$, $p < .01$).

Table 4: Results of employment relation, LMX and distributive justice by multiple regression

<i>variables</i>		<i>Constant</i>	<i>Tenure</i>	<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>LMX</i>	<i>D1*LMX</i>	<i>D1*LMX</i>	<i>Adj R²</i>	<i>ΔR²</i>	<i>F for ΔR²</i>
Physical conditions	1	2.84**	.12†						.10	.01	3.36†
	2	2.91**	-.27**	.18*	.61**				.14	.13	18.21**
	3	1.32**	-.09	.13†	.37**	.41**			.29	.15	50.17**
	4	.91*	-.09	.39†	.66**	.54**	-.29	-.35	.29	.01	1.18
Information	1	3.01**	.11						.01	.01	2.71
	2	3.24**	-.30**	.00	.57**				.15	.15	21.52**
	3	1.92**	-.13	-.05	.33**	.40**			.29	.14	46.93**
	4	1.68**	-.13	.01	.64**	.49**	-.07	-.36	.29	.01	1.07
Voice	1	2.85**	.15*						.02		5.03*
	2	3.16**	-.23**	-.09	.49**				.16		21.09**
	3	1.57**	-.04	-.14*	.22*	.45**			.34		63.07**
	4	1.12**	-.03	.23	.52*	.59**	-.40†	-.36	.34		1.89
Participation	1	2.34**	.22**						.04	.05	11.95**
	2	2.64**	-.2.33*	-.01	.57**				.20	.17	24.58**
	3	.86**	-.01	-.07	.31**	.45**			.38	.17	66.33**
	4	.36	-.05	.41*	.50*	.59**	-.53*	-.24	.39	.12	3.12*
Pay	1	2.33**	.27**						.07	.08	19.18**
	2	2.43**	-.15†	.19**	.67**				.23	.16	24.97**
	3	.99**	-.00	.14*	.46**	.35**			.34	.11	38.71**
	4	.30	.01	.69**	.81**	.54**	-.60**	-.43†	.35	.02	3.92*
Development	1	2.48**	.19**						.03	.04	8.64**
	2	2.59**	-.32**	.21**	.79**				.26	.23	36.94**
	3	.76**	-.10	.14*	.48**	.52**			.49	.24	110.77**
	4	.69*	-.10	.23	.50*	.54**	-.50	-.13	.49	.00	.13
Job characteristics	1	2.92**	.15*						.02	.02	5.63*
	2	3.02**	-.32**	.18**	.73**				.21	.20	29.85**
	3	1.19**	-.06	.10†	.37**	.60**			.53	.32	159.29**
	4	1.12**	-.06	.02	.56**	.63**	.08	-.20	.53	.00	1.02

** $p < .01$; * $p < .05$; † $p < .10$

Table 4, model 4, displays the results of testing hypothesis 4. We found a significant moderator effect of LMX for voice, participation and pay, partly confirming the hypothesis. The results are shown graphically in Figure 1. All three groups score higher on perceived distributive justice concerning voice, participation and pay when LMX is perceived as high instead of low. However, the Polish agency workers seem to benefit more from perceived high LMX than the other two groups (i.e., permanent staff and Dutch agency workers). The differences between Polish agency workers and permanent workers clearly disappear or become smaller in a high LMX situation. In contrast, the differences between Dutch agency workers and permanent workers in a high LMX situation remain. Moreover, it seems Polish agency workers tend to have higher scores than Dutch agency workers have in a high LMX situation.

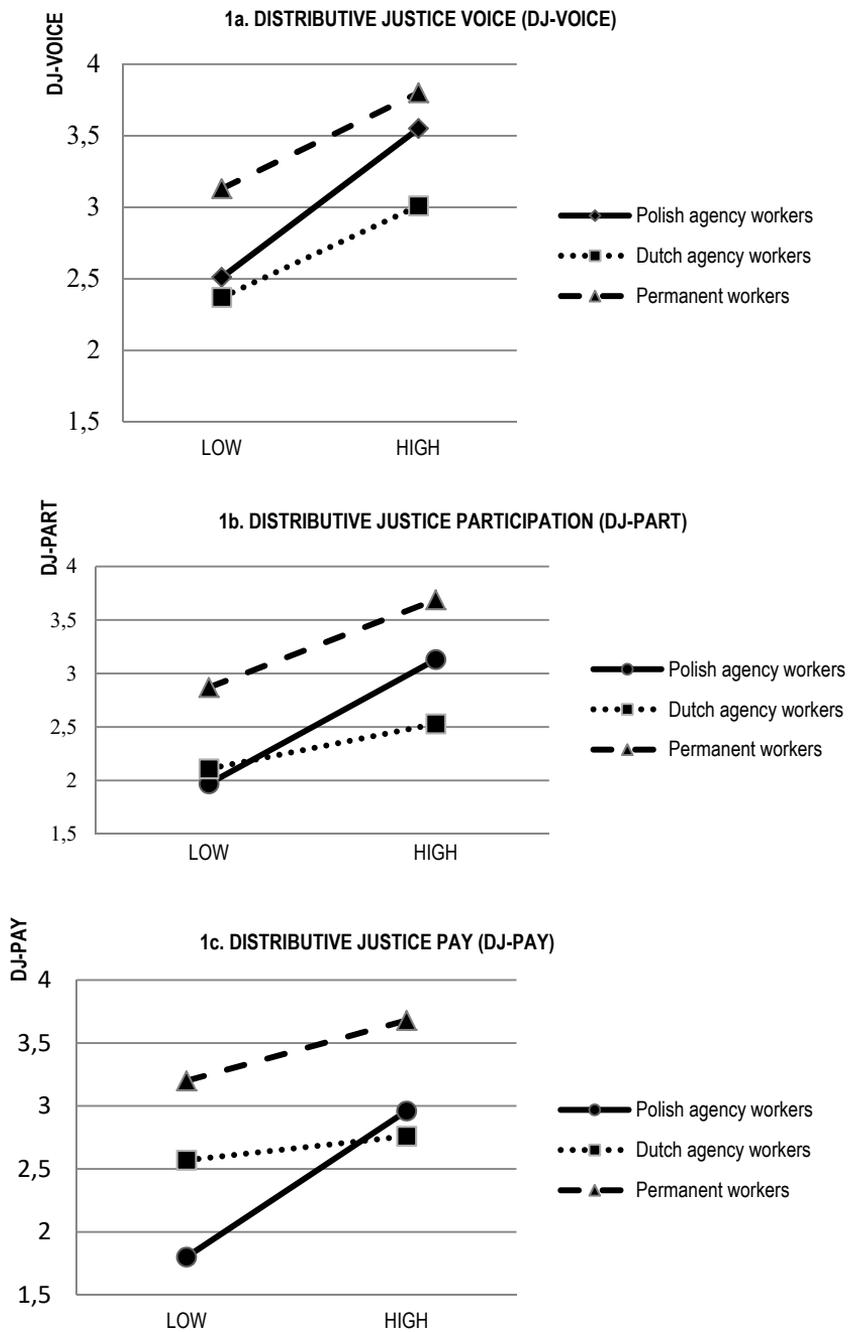


Figure 1a, 1b and 1c: Interaction effect for perceived distributive justice concerning voice, participation and pay

Discussion

Our results bolster previous evidence and assumptions (e.g. Brinkmann & Nachtwey, 2014; Helfen et al., 2015; Nienhüser & Matiaske, 2006): Agency workers perceive less distributive justice concerning pay, job content, physical working conditions, information, voice, direct participation, and development opportunities than permanent employees (confirmation of hypothesis 1). A deeper look into the data shows that when comparing themselves with permanent staff, Polish agency workers perceive less distributive justice concerning pay, job content, physical working conditions, and development opportunities than when Dutch agency workers compare themselves with permanent staff (confirmation of hypothesis 2). Nevertheless, hypothesis 2 could only be *partly confirmed* since Polish agency workers do not perceive less distributive justice concerning information, voice, and direct participation than local agency workers. Moreover, in contrast to the effect of ‘contract status’ on distributive justice the effect of ‘origin’ is relatively small. However, the effect of origin might be stronger for other work migrants. For example, Bulgarians seem to perceive more group discrimination than Polish people in the Netherlands. 66 percent of the Bulgarians perceive ‘very frequently’ group discrimination in contrast to 49 percent of the Polish people. Moreover, while 81 percent of the Polish people are satisfied with their life in the Netherlands, only 45 percent of the Bulgarians are (Gijsberts & Lubbers, 2015).

It might be too easy pointing to ‘purposely’ discrimination as *the* explanation for Polish agency workers negative responses towards pay, job content, physical working conditions, and development opportunities. After all, several Dutch industries (i.e., food, horticulture and logistics) strongly have to depend on migrant workers (ABU, 2016) and therefore cannot permit themselves discrimination and, consequently, undesired worker attitudes and behaviour (see also the special issue of the Journal of Managerial Psychology on employment discrimination against immigrants; Dietz, 2010). What are alternative explanations? Perceived distributive injustice concerning pay can be the result of unfulfilled expectations. In the theoretical section (see the reasoning for hypothesis 2), we argued that work migrants might have higher expectations concerning monetary rewards than local agency workers and permanent staff: They may make higher sacrifices (for example, leaving their home country and family [temporarily]) and have higher living costs (for example, housing in the Netherlands and abroad) than their local counterparts. Referring to job content and physical working conditions, studies show that (initially) the occupational status after migration decreases. Researchers point to limited command of the migration countries language and a misfit between migrants education and labour market demands as reasons (e.g. Akresh, 2006; Chiswick et al., 2005). Finally, Polish agency workers perceived distributive injustice concerning development opportunities might be explained by a mismatch between their migrant country orientation and temp agencies as well as user companies assumptions. In contrast to what has been assumed for many years, many migrants from Central Europe and especially Poland perceive their stay in the Netherlands not as temporarily and purely income oriented, but wish to relocate permanently. This seems to be especially true for lower educated people and those with a family in the Netherlands. In general, 56 percent of the Polish people want to stay in the Netherlands (Gijsberts & Lubbers, 2015). In other words: It is not only *between* group differences (i.e., local vs. foreign agency workers) that might

be relevant, but also *within* group differences (e.g., foreign agency workers are a heterogeneous group).

Hypotheses 3 and 4 challenged research that found a direct relationship between contract status (here, agency workers vs. permanent employees) and unequal treatment (e.g. Brinkmann & Nachtwey, 2014; Helfen et al., 2015; Nienhüser & Matiaske, 2006). Based on empirical studies, we alternatively presumed Leader-Member Exchange (LMX; i.e., the quality of the relationship with the direct supervisor at the user firm as perceived by his/her followers) mediates and/or moderates these relationships. In other words, the contract status determines LMX and, consequently, distributive justice perceptions (hypothesis 3) and/or the contract status does not determine LMX (i.e., the relationship quality with the direct supervisor can be low or high for permanent employees and agency workers), but LMX determines distributive justice (hypothesis 4). Moreover, although this is not the first study that includes LMX in the context of temporary work (see Flickinger et al., 2016), to our knowledge this is the first study on LMX that takes migrant status into account (i.e. Dutch agency workers vs. Polish agency workers). Our results show that hypothesis 3 and 4 are complimentary. Although, a direct relationship between contract status and distributive justice perceptions remains when testing the mediator effect of LMX, contract status seems partly to determine perceived LMX and, consequently, perceived justice. Thus, the observation that agency workers in general (hypothesis 1) and specifically Polish agency workers (hypothesis 2), compared to permanent workers, perceive less justice, can be partly explained by the negative effect their contract status has on LMX (hypothesis 3).

However, the differences in perceived justice concerning voice, participation and pay between the groups (i.e., permanent staff, local agency workers, Polish agency workers) change when individual workers (i.e., independent of group membership) perceive high-quality LMX (hypothesis 4). In this context, it is important to notice that in terms of distributive justice concerning pay, participation, and voice, the results show Polish agency workers seem to respond better to experienced high-quality LMX than do Dutch agency and permanent workers (see for possible explanations below). These findings challenge the outcomes Flickinger et al. (2016) found in their study among (mostly) highly qualified permanent staff and agency workers: For agency workers, the role of LMX in the relationship between job satisfaction and turnover intentions seems to be reduced.

Our results show that independent of the contract status or origin, a good relationship with the supervisor is better for perceived justice than a bad relationship (see also, for example, Andrews & Kacmar, 2001; Lee, 2001; Piccolo et al., 2008; Scandura, 1999). Therefore, this study indirectly supports research that shows a positive influence of interactional justice (the social exchange between the individual and his or her supervisor refers to interactional justice; e.g. Cropanzano et al., 2002) on distributive justice (e.g. Colquitt et al., 2001). Moreover, agency workers can also develop a high-quality relationship with their direct supervisor. Thus, as stated in our theoretical framework, supervisors can have different relationships with each of their specific subordinates, independent of their contract status or origin. These findings show that assuming a direct relationship between contract status and consequences in general is misguided: many factors can interfere.

For the differences between Dutch and Polish workers concerning the influence of LMX, two reasons might be responsible. *First*, Polish workers may appreciate a good rela-

tionship with their supervisor significantly more than Dutch workers do. After all, for them ‘good treatment’ or ‘non-discrimination’ in the Netherlands in general seems less obvious than for Dutch people (Gijsberts & Lubbers, 2015). *Second*, Polish workers may meaningfully ascribe more power to their supervisor than Dutch workers do (Kolman et al., 2003). Given these assumed differences, future research should include relevant measures to detect these subtle yet effective factors.

Practical implications

Adequately meeting workers expectations is essential for desired attitudes and, consequently, behaviour (e.g. Bao Le et al., 2015; Chambel et al., 2016). Therefore, agencies as well as user firms are well advised to monitor the diverse preferences of agency workers in general and should not simply base their decision-making about ‘what is appropriate HRM’ on assumptions and abstract categories such as age, gender or origin. After all, inappropriate HRM as perceived by agency workers might result in undesired behaviour. As literature shows, for agencies and user firms alike it seems to be important to monitor the orientation of migrant workers towards the country of work: Do they want to stay or do they want to go? Our research shows that managers assumptions about this orientation was wrong (i.e., Polish workers do not want a permanent contract with the user firm): 71.6 percent of the Polish agency workers seem to prefer such a contract and research shows that the majority of Polish people (56%) want to relocate to the Netherlands permanently.

Moreover, the results show that the relationship quality with the direct supervisor at the user firm seems decisive for agency and permanent workers justice perceptions. Thus, is it permissible to scapegoat supervisors for unfair treatment? Our answer is negative. In general, even when top management delegates operational HRM to direct supervisors, the former should communicate expectations concerning worker treatment to the line, and then monitor closely if and how supervisors act accordingly. Furthermore, agencies and user firms have a shared responsibility for the treatment of agency workers: Agencies ‘deliver’ the basic working conditions (i.e., pay and benefits); user firm’s other aspects of HRM (e.g., physical and social working conditions, job content). Since the treatment offered by one party can cause spill-over effects for the other party in a positive or negative sense (e.g. Benson, 1998; Coyle-Shapiro et al., 2006; Liden et al., 2003; Van Breugel et al., 2005), agencies and user firms are well advised to continuously discuss their HRM in action, and if necessary correct each other on a timely basis.

Limitations and future research directions

As with all studies, this one also has shortcomings that should be addressed; not at least to overcome those in future research. For several reasons the transferability of the results is limited. The research was done in the Netherlands and encompasses only one sector (logistics), three companies, and (a limited number of) low-skilled workers. Therefore, transferring assumptions based on this study to other countries, sectors, companies, and worker groups should be done with caution. As explained before, even after implementing the EU’s Agency Work Directive, space for differences in treatment can remain. Thus, additional country specific regulations as well as individual agencies and user firms can ‘enrich’ this

space in a positive or negative sense. This raises the virtue of calling for crossnational and multiple case study research.

Referring to multiple case studies, in contrast to what previous evidence shows, our participating organisations tried to do their best to offer to all agency workers fair HRM. As such we can refer to them as ‘best cases’. Getting insight into the other side of the ‘extreme’ continuum, into critical worst cases, would be an asset since these no doubt might acutely challenge our findings: For example, in organisations that really discriminate (certain) agency workers one might not find a moderator effect, but a full mediator effect of LMX. However, admittance to such organisations with common strategies is very difficult, and applying ‘mainstream’ methods may be impossible.

For several reasons, we are also critical on what and how we have measured. *First*, justice researchers routinely rightly emphasize the importance of including distributive, procedural, interpersonal, and informational justice (Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2001). We only measured distributive justice perceptions and indirectly a form of interactional justice, namely LMX. *Second*, we mentioned before it is possible that differences in justice perceptions concerning HRM relate to different (pre-entry) expectations. Several scholars assume that this so-called *psychological contract* should be taken into account in research on justice perceptions (e.g. Cropanzano & Prehar, 2001; Herriot et al., 1997) and in particular research on agency workers (Guest, 2004; McLean Parks et al., 1998; Rousseau, 1995). However, we did not measure workers expectations. *Third*, we only measured LMX among subordinates and therefore excluded another central party: the direct supervisor at the user firm. Moreover, and this has not been done yet, it would be advantageous to include the contact person at the agency to see whether or not, and if so to what degree, the quality of this relationship also influences agency workers’ justice perceptions. *Fourth*, we controlled for several background variables including gender, age, contract preference (user firm contract) and tenure user firm. In contrast to tenure user firm, in *this* study age, gender and contract preference are no relevant covariates. However, these variables might play a role in different study settings and therefore should be included in future research. Research should also include education (level), orientation towards the migrant country (preference for permanent or temporary stay) and perceived own and group discrimination in general (i.e., outside the work context) Because all participants performed low skilled jobs, we did not measure education level. As mentioned before, the orientation towards the migrant country and perceived discrimination outside work might influence justice perceptions related to work. *Finally*, we asked the agency workers to compare themselves with permanent employees and permanent employees to compare themselves with agency workers concerning several aspects of distributive justice. We decided to determine the comparison group in the way we did, because the large amount of research on agency workers shows unequal treatment between agency workers and permanent staff. This can be seen as a serious limitation of the study. After all, we cannot be sure if these groups indeed are, from the viewpoint of the respondents, the most appropriate groups for comparison on issues of distributive justice. Moreover, comparative information about Polish agency workers’ perceived justice vis-à-vis local agency workers and vice versa is missing, as well as insight into permanent workers’ justice perceptions when comparing themselves with the two different groups of agency workers. Finally, this approach neglects the fact that agency workers are not a ho-

mogenous group (e.g. De Cuyper et al., 2008; Guest, 2004). Therefore, future research should let the respondents decide with whom they wish to compare themselves.

References

- ABU. (2016). Flexmigranten. Retrieved 01.10.2016, from <https://www.abu.nl/themas/flexmigranten>.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2) (pp. 267-299). New York: Academic Press. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60108-2)
- Akresh, I. R. (2006). Occupational Mobility Among Legal Immigrants to the United States. *International Migration Review*, 40, 854-884. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2006.00046.x>
- Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice, and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 347-366. <https://doi.org/10.1002/job.92>
- Bao Le, T. T., Santos, G. G., & Ferreira, A. P. (2015). Psychological contract breach and violation: The case of temporary workers in Vietnam. In: C. Machado (ed.) *International Human Resources Management* (pp. 91-108). Cham: Springer International Publishing.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Benson, J. (1998). Dual commitment: Contract workers in Australian manufacturing enterprises. *Human Resource Management Journal*, 35, 355-375. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00097>
- Bickel, R. (2007). *Multilevel analysis for applied research. It's Just Regression!*. New York: The Guilford Press.
- Brinkmann, U., & Nachtwey, O. (2014). Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf betriebliche Mitbestimmung. *Industrielle Beziehungen*, 21, 78-98.
- Chambel, M. J., Lorente, L., Carvalho, V., & Martinez, I. M. (2016). Psychological contract profiles among permanent and temporary agency workers. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 79-94. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2014-0070>
- Chiswick, B. R., Lee, Y. L., & Miller, P. W. (2005). A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. *International Migration Review*, 39, 332-353. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2005.tb00269.x>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 86, 278-321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 50, 959-983.
- Coyle-Shapiro, J. A-M., Morrow, P. C., & Kessler, I. (2006). Serving two organizations: Exploring the employment relationship of contracted employees. *Human Resource Management*, 45, 561-583. <https://doi.org/10.1002/hrm.20132>
- Cropanzano, R., & Folger, R. (1991). Procedural justice and worker motivation. In: R. M. Steers & L. W. Porter (eds.), *Motivation and work behavior* Vol. 5) (pp. 131-143). New York: McGraw-Hill.

- Cropanzano, R., & Prehar, C.A. (2001). Emerging justice concerns in an era of changing psychological contracts. In: R. Cropanzano (ed.) *Justice in the workplace* (pp. 245-270). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group Organization Management*, 27, 324-351. <https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: a longitudinal investigation of the role-making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)
- Dailey, R. C., & Kirk, D. J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45, 305-317. <https://doi.org/10.1177/001872679204500306>
- De Cuyper, N., Jong, J. De, Witte, H. De, Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>
- Dietz, J. (2010). Introduction to the special issue on employment discrimination against immigrants. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 104-112. <https://doi.org/10.1108/02683941011019320>
- Dütsch, M., & Struck, O. (2014). Atypische Beschäftigung und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. *Industrielle Beziehungen*, 21, 58-77.
- Flickinger, M., Allscher, M., & Fielder, M. (2016). The mediating role of leader-member exchange: A study of job satisfaction and turnover intentions in temporary work. *Human Resource Management Journal*, 26, 46-62. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12091>
- Garcia-Serrano, C. (2004). Temporary employment, working conditions and expected exits from firms. *Labour*, 18, 293-316. <https://doi.org/10.1111/j.1121-7081.2004.00268.x>
- Gijsberts, M., & Lubbers, M. (2015). *Langer in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Giunchi, M., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2015). Contract moderation effects on temporary agency workers' affective organizational commitment and perceptions of support. *Personnel Review*, 44, 22- 38. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0061>
- Giunchi, M., Emanuel, F., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2016). Job insecurity, workload and job exhaustion in temporary agency workers (TAWs): Gender differences. *Career Development International*, 21, 3-18. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2015-0103>
- Graen, G., & Cashman, J. F. (1975). A role-making model of leadership in formal organizations: a developmental approach. In: Hunt, J.G. & Larson, L.L. (eds.), *Leadership Frontiers* (pp. 143-65). Kent, Ohio: Kent State University Press.
- Graen, G., Liden, R., & Hoel, W. (1982a). Role of leadership in the employee withdrawal process. *Journal of Applied Psychology*, 67, 868-872. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.6.868>
- Graen, G., Novak, M., & Sommerkamp, P. (1982b). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, 109-131. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(82\)90236-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(82)90236-7)
- Graen, G., & Schiemann, W. (1978). Leader-member exchange: a vertical dyad linkage approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 206-212. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.2.206>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level, multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>

- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6, 1-19. <https://doi.org/10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x>
- Helfen, M., Hense, A., & Nicklich, M. (2015). Organisierte Ungleichheit in der Leiharbeit. *Industrielle Beziehungen*, 22, 282-304.
- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. F. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8, 151-162. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.0047>
- Holm, K., Torkelson, E., & Bäckström, M. (2016). New Types of Employment, New Ways to Be Uncivil? A Thematic Analysis of Temporary Agency Workers' Exposure to Workplace Incivility. *Psychology*, 7, 74-84. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.71009>
- Karregat, S., & Steensma, H. (2005). Sociale rechtvaardigheid, psychologisch terugtrekgedrag en ziekte-verzuim. *Gedrag & Organisatie*, 3, 139-155.
- Keppel, G., & Wickens, T. D. (2004). *Design and Analysis: A Researcher's Handbook* (4th Ed.). Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.
- Kolman, L., Noorderhaven, N. G., Hofstede, G., & Dienes, E. (2003). Cross-cultural differences in Central Europe. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 76-88. <https://doi.org/10.1108/02683940310459600>
- Lee, J. (2001). Leader-Member Exchange, perceived organizational justice, and cooperative communication. *Management Communication Quarterly*, 14, 574-589. <https://doi.org/10.1177/0893318901144002>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24, 43-72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1) – <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: an examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 609-625. <https://doi.org/10.1002/job.208>
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organizational Development Journal*, 21, 84-91. <https://doi.org/10.1108/01437730010318174>
- McGinnity, F., & M. Gijsberts (2016). A threat in the air? Perceptions of Group Discrimination in the first years after migration: comparing Polish Migrants in Germany, the Netherlands, the UK and Ireland. *Ethnicities*, 16, 290-315. <https://doi.org/10.1177/1468796815616154>
- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pigs into round wholes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Nienhüser, W., & Matiaske, W. (2006). Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37, 64-77. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2006.00390.x>
- Pearce, J. L. (1993). Toward an Organizational Behavior of Contract Laborers: Their Psychological Contract and Effect on Co-workers. *Academy of Management Journal*, 36, 1082-1096. <https://doi.org/10.2307/256646>
- Perry, E. L., & Kulik, C. T. (2008). The devolution of HR to the line: implications for perceptions of people management effectiveness. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 262-273. <https://doi.org/10.1080/09585190701799838>

- Piccolo, R. F., Bardes, M., Mayer, D. M., & Judge, T. A. (2008). Does high quality leader-member exchange accentuate organizational injustice? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 273-298. <https://doi.org/10.1080/13594320701743517>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Purcell, J., & Hutchinson, S. (2007). Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: theory, analysis and evidence. *Human Resource Management Journal*, 17, 3-20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2007.00022.x>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Newbury Park, CA: Sage.
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking Leader-Member Exchange: An organizational justice perspective. *Leadership Quarterly*, 10, 25-40. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)80007-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)80007-1)
- Snijders, T. A. B., & Bosker, R. J. (1999). *Multilevel Analysis. An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: Sage Publications.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Torka, N. (2003). *Flexibel maar toch betrokken*. Enschede: University of Twente Press.
- Torka, N. & Schyns, B. (2010). On equal job and co-worker commitment of agency workers and permanent employees: The role of HR practices. *International Journal of Human Resource Management*, 8, 1307-1322. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.483858>
- Van Baars, W. (2014). *Flexmigranten in Nederland – Onderzoek 2014*. Retrieved 01.10.2016, from <https://www.abu.nl/document/flexmigranten-in-nederland-2014.pdf>
- Van Breugel, G., Olffen, W., & Olie, R. (2005). Temporary liaisons: The commitment of 'temps' towards their agencies. *Journal of Management Studies*, 42, 539-566. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00508.x>
- Vermeulen, H., Schellingerhout, R., Sijbers, R., & van de Wetering, E. (2014). *Uitzendmonitor 2014*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Yukl, G., & Fu, P. P. (1999). Determinants of delegation and consultation by managers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 219-232. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199903\)20:2<219::AID-JOB922>3.0.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<219::AID-JOB922>3.0.CO;2-8)

Appendix 1 Questionnaire items distributive justice and results principal component analysis (PCA)

Compared to ...
(permanent employees respectively agency workers) ... is/are (1 = much worse; to 5 = much better)

Variable	1	2	3	4	5	6
Pay						
My pay	1.645					
My benefits (e.g., pension plan, travelling allowance)	.335					
Job content						
The variety in my job		5.428				
The challenge in my job		.874				
The clarity about my tasks		.744				
The freedom to plan my job and in performing my tasks		.682				
The fit between my job and my personal skills		.555				
The difficulty of my job		.460				
The support for performing my tasks		.368				
The appreciation I receive for my job effort		.342				
My supervisors assessment concerning my job effort		.316				
Information						
Information I receive about (changes in) my job			2.446			
Information I receive about (changes in) my department			.347			
Information I receive about (changes at) ... (name user firm)			.347			
Voice						
My opportunities to raise voice about (changes in) my job				2.312		
My opportunities to raise voice about (changes in) my department				.427		
My opportunities to raise voice about (changes at) ... (name user firm)				.261		
Direct participation						
My opportunities to co-decide about (changes in) my job					2.561	
My opportunities to co-decide about (changes in) my department					.309	
My opportunities to co-decide about (changes at) ... (name user firm)					.130	
Development opportunities						
My opportunities for training-on-the-job for my current job						4.097
My opportunities for development and/or education						.674
My opportunities to get another job at ... (name user firm)						.524
My opportunities to get a more complex job at ... (name user firm)						.304
My promotion prospects						.247

Appendix 2: Correlations between dependent variables distributive justice and LMX

		Ph. Conditions	Information	Voice	Participation	Pay	Development	Job Characteristics	Leader Member Exchange
Physical Conditions	R	1							
	p								
	N	238							
Information	R	.479**	1						
	p	.000							
	N	237	240						
Voice	R	.538**	.758**	1					
	p	.000	.000						
	N	236	239	239					
Participation	R	.497**	.624**	.769**	1				
	p	.000	.000	.000					
	N	237	240	239	240				
Pay	R	.471**	.492**	.540**	.590**	1			
	p	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	237	240	239	240	240			
Development	R	.608**	.638**	.653**	.707**	.632**	1		
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	238	240	239	240	240	241		
Job Characteristics	R	.650**	.667**	.718**	.716**	.629**	.800**	1	
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	238	240	239	240	240	241	241	
Leader Member Exchange	R	.488**	.481**	.511**	.521**	.444**	.619**	.679**	1
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	237	238	237	238	238	239	239	239

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Call for Papers

Konflikte in den industriellen Beziehungen GIRA-Jahrestagung 2017 19./20.10.2017 an der Universität Duisburg-Essen

Eine häufige Diagnose der letzten Jahre lautet: Die Konflikte in den industriellen Beziehungen haben zugenommen, zugleich zeigen sich Veränderungen hinsichtlich der Konfliktformen und der Konfliktbeteiligten.

Zu beobachten sind diese Veränderungen auf mehreren Ebenen. Auf der tariflichen Ebene lässt sich seit Mitte der 2000er Jahre ein deutlicher Wandel bei den Tarifkonflikten und im Arbeitskampfgeschehen feststellen. Hervorzuheben sind bspw. die Verschiebung der Konflikte von der verarbeitenden Industrie zum Dienstleistungssektor, womit zugleich auch andere Beschäftigtengruppen in den Fokus rücken, die stärkere Konzentration auf einzelne Unternehmen sowie der Einsatz flexibler und neuer Arbeitskampfformen. Die Fragmentierung der Tariflandschaft schafft zudem neue Konfliktlinien zwischen Gewerkschaften. Auf der betrieblichen Ebene entstehen durch die Dezentralisierung und Verbetrieblichung neue Konfliktpotenziale zwischen den betrieblichen Akteuren. Zu beobachten sind unter anderem Konflikte über die Einrichtung von Betriebsräten, die Behinderung von Betriebsratsarbeit, gewerkschaftlichem Organizing und „Union Busting“. Jenseits von direkten Konflikten zwischen Kapital und Arbeit entstehen zudem neue Konfliktlinien zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen sowie zwischen Belegschaften verschiedener Standorte auf nationaler und internationaler Ebene.

Vor diesem Hintergrund widmet die GIRA ihre nächste Jahrestagung dem Thema „Konflikte in den industriellen Beziehungen“. Teilfragestellungen und mögliche Themenbereiche in diesem Zusammenhang sind z.B.:

- Was sind die zentralen Konfliktlinien auf betrieblicher und tariflicher Ebene im nationalen und internationalen Kontext? Welche Konfliktpotenziale ergeben sich zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen und wie gehen die Akteure der industriellen Beziehungen damit um? Wie lassen sich die Entwicklungen, Ursachen und Verlaufsformen beschreiben?
- Durch welche Konflikt- und Kooperationskonstellationen zeichnen sich unterschiedliche Wirtschaftssegmente oder „Welten“ der industriellen Beziehungen aus (z.B. verarbeitendes Gewerbe, private Dienstleistungen, Handwerk sowie Klein- und Großbetriebe)?
- Wie lassen sich betriebliche und Tarifkonflikte im nationalen und internationalen Kontext aus geschlechtssensibler Perspektive analysieren?

- Welche Rolle spielen Konflikte auf tariflicher und betrieblicher Ebene für die Aktivierung von Beschäftigten und Gewerkschaftsmitgliedern?

Die German Industrial Relations Association (GIRA) lädt dazu ein, Beiträge zu den oben genannten Themenstellungen für die Jahrestagung 2017 einzureichen. Darüber hinaus sind auch Einreichungen zu anderen Fragestellungen der industriellen Beziehungen herzlich willkommen.

Die eingereichten Abstracts (in deutscher oder englischer Sprache) sollen Aufschluss über Fragestellung, methodische Herangehensweise und verwendete Datengrundlagen geben, den theoretischen Bezug des Beitrags erläutern und ihren Neuigkeitswert gegenüber bereits vorliegenden Arbeiten deutlich machen.

Einreichung für die Tagung: Die Vorschläge sollen aus einem Arbeitstitel und einem Abstract von ca. 2-3 Seiten bestehen. Sie müssen bis zum 31.05.17 in elektronischer Form als PDF- oder Word-Datei bei der GIRA-Geschäftsstelle eingereicht werden. Akzeptierte Abstracts müssen bis zum 30.09.2017 als Full Papers (als PDF- oder Word-Datei) für die Tagung eingereicht werden.

GIRA-Geschäftsstelle
c/o Prof. Dr. Werner Nienhüser
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Arbeit, Personal und Organisation
45117 Essen
E-Mail: girasekretariat@gmail.com
Webseite: www.giraweb.de

GIRA Best Paper Award 2015/16

Die German Industrial Relations Association (GIRA) lobt einen Preis aus für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (bis 40 Jahre) in Höhe von 1.500 € für die Veröffentlichung eines Aufsatzes zum Themenkomplex

Industrielle Beziehungen/Arbeitsbeziehungen

in einer referierten Zeitschrift. Sofern Refereeverfahren in der jeweiligen Disziplin nicht üblich sind, sollte der Artikel in einer Zeitschrift mit guter wissenschaftlicher Reputation erschienen sein. Der Beitrag soll einen deutlichen Bezug auf Deutschland entweder auf inhaltlicher Ebene (Fokus auf deutsche IR-Institutionen) oder auf institutioneller Ebene (Zugehörigkeit des Autors zu einer deutschen Institution oder Publikation in einer in Deutschland erscheinenden Zeitschrift) aufweisen.

Der Themenkomplex wird weit interpretiert (d.h. incl. Verbändeforschung sowie personalwirtschaftlichen und organisatorischen Aspekten der Industriellen Beziehungen, Organisationsprozesse, Interessenkonflikte in Arbeitsbeziehungen etc.). Gemeinschaftsveröffentlichungen mehrerer Nachwuchsautorinnen und -autoren sowie Beiträge aus allen für die Analyse der Industriellen Beziehungen relevanten Disziplinen (z.B. Jura, Soziologie, Wirtschaftswissenschaften) sind willkommen. Nicht akzeptiert werden Beiträge, die von Nachwuchsautorinnen und -autoren gemeinsam mit älteren, akademisch etablierten Forschenden verfasst wurden.

In den Jahren 2015 und 2016 veröffentlichte Aufsätze können – von Mitgliedern der GIRA oder von den Autorinnen und Autoren selbst – in elektronischer Form bis zum 30. Juni 2017 eingereicht werden bei der GIRA-Geschäftsstelle

c/o Prof. Dr. Werner Nienhüser
Universität Duisburg-Essen
Lehrstuhl für Arbeit, Personal und Organisation
45117 Essen
E-Mail: girasekretariat@gmail.com

Der Einreichung beigefügt werden soll neben dem Beitrag auch Lebenslauf und Schriftenverzeichnis der AutorInnen, jeweils als PDF-File.

Die Preisverleihung erfolgt im Rahmen der GIRA-Jahrestagung im Herbst 2017.

Der Vorstand der GIRA: *Markus Hertwig – Werner Nienhüser – Sophie Rosenbohm*