

Inhalt

Editorial – Wechsel im Kreis der HerausgeberInnen	3
<i>Patrick Ziltener, Heinz Gabathuler</i> Betriebliche Mitwirkung in der Schweiz – eine Untersuchung der Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen	5
<i>Reinhard Bahn Müller, Rainer Salm</i> Beteiligung und Tarifpolitik: Debatten, Ansätze und Grenzen am Beispiel der IG Metall	27
<i>Ines Zapf</i> Verbreitung und betriebliche Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten	51
<i>Felix Syrovatka</i> Arbeitsmarktregulierung unter Beschuss. Die neue europäische Arbeitsmarktpolitik am Beispiel der Reformpolitik Frankreichs unter François Hollande	82
<i>Renate Liebold</i> Autobiografieanalyse und dokumentarische Methode am Beispiel der Wirtschaftselite	105
<i>Heiner Heiland</i> Review-Artikel: Zum aktuellen Stand des Plattformkapitalismus	128
„Offener“ Call for Papers für die GIRA-Jahrestagung 2018 11. und 12. Oktober 2018 in Darmstadt	140

Editorial – Wechsel im Kreis der HerausgeberInnen

Die Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ hat sich der Rotationsregel verpflichtet – alle drei Jahre scheiden HerausgeberInnen turnusmäßig aus, neue HerausgeberInnen kommen hinzu. Danken wollen wir hier Ingrid Artus, die uns verlässt; zugleich begrüßen wir Sophie Rosenbohm als neues Mitglied.

Ingrid Artus, Professorin für Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, war seit 2010 für die „Industriellen Beziehungen“ aktiv. Schon während ihres Studiums interessierte sie sich für arbeits- und industriesoziologische Fragestellungen. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Erlangen und Jena war sie maßgeblich an bedeutenden Studien zum betrieblichen Interessenhandeln beteiligt. Sie habilitierte sich am Institut für Soziologie der TU München und kehrte dann an ihre alte Wirkungsstätte nach Erlangen zurück. Auch durch ihre langjährige Arbeit im Vorstand der German Industrial Relations Association (GIRA) ist sie den Leserinnen und Lesern der Zeitschrift wohl bekannt. Die Zeitschrift hat sie in mindestens zweifacher Hinsicht mit geprägt. Zum einen sind die industriellen Beziehungen jenseits der westdeutschen und männlich geprägten industriellen Kernsektoren seit langem Gegenstand ihrer Forschung. Sie schaut dorthin, wo Interessenvertretung randständig und prekär ist oder risikoreich sein kann: im sozialen Dienstleistungssektor, in Betrieben ohne Betriebsräten, bei Betriebsräten ohne Gewerkschaftsbindung, für Leiharbeiter/innen. Dabei sind ihre Analysen und politischen Schlussfolgerungen immer wieder herausfordernd und politisch unbequem, gerade auch für die etablierten Interessenvertretungen und Gewerkschaften. Auch in ihren zahlreichen international ausgerichteten Projekten interessiert sie sich für Länder mit eher schwach entwickelten oder konfliktreichen Systemen der industriellen Beziehungen (Frankreich, China, Vietnam). Zum anderen ist die Gender-Perspektive ein wesentlicher Gegenstand der Arbeiten von Ingrid Artus. Dass die Zeitschrift im Jahr 2017 erstmalig (!) ein Schwerpunktheft zu geschlechtsspezifischen Aspekten der industriellen Beziehungen herausgab, ist hauptsächlich ihr zu verdanken. Ingrid Artus hat das Themenspektrum des Forschungsfeldes und damit auch der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ durch ihren Blick für verschiedene thematische Facetten und theoretische Orientierungen maßgeblich beeinflusst und erweitert. Mit ihr verlässt eine Kollegin den Herausgeberkreis, die nicht nur außerordentlich engagiert war, sondern die auch in schwierigen und arbeitsreichen Phasen stets Ruhe, Ausgeglichen-

heit und gute Laune versprüht hat. Sie wird uns fehlen. Aber uns tröstet zu wissen, dass sie uns auch zukünftig tatkräftig unterstützen wird.

Zugleich haben wir Grund zur Freude: Mit Sophie Rosenbohm begrüßen wir eine hervorragende junge Wissenschaftlerin im Kreise der HerausgeberInnen. Sophie Rosenbohm ist als Wissenschaftlerin am Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen tätig und forscht dort zu Fragen der Interessenvertretung in nationalen und transnationalen Kontexten. Sie hat an der Ruhr-Universität Bochum studiert und dort den Abschluss als Diplom-Sozialwissenschaftlerin erworben. Auch nach ihrem Abschluss blieb sie der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität und der inhaltlichen Ausrichtung auf Fragen der Regulierung von Arbeit treu: zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Studienberaterin für das Masterstudienprogramm „Management und Regulierung von Arbeit, Wirtschaft und Organisation“, später als Promotionsstipendiatin der Studienstiftung des deutschen Volkes. Mit ihrer 2014 im Campus-Verlag erschienenen Dissertation „Verhandelte Mitbestimmung. Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft“ hat Sophie Rosenbohm die bis zum heutigen Tage umfassendste und einflussreichste Studie zu diesem Thema vorgelegt. In ihrer Arbeit analysiert sie klug und präzise, welche Wirkungen von der Unternehmensrechtsform der Societas Europaea (SE) auf bestehende Mitbestimmungsformen ausgehen. Sophie Rosenbohm ist nicht nur Expertin im Bereich der Regulierung von Arbeit, sondern auch in Methodenfragen. So befasste sie sich im Rahmen eines von der DFG geförderten Sonderforschungsbereiches an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld intensiv mit Fragen der Sekundäranalyse qualitativer Interviewdaten, einem Thema, das mit dem Anwachsen solcher Datenbestände erheblich an Bedeutung gewinnt. Den Leserinnen und Lesern der „Industriellen Beziehungen“ ist Sophie Rosenbohm seit Jahren als Autorin bekannt. Auch durch ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der German Industrial Relations Association (GIRA) (seit 2015) ist sie unserem Fachgebiet eng verbunden. Ihre Veröffentlichungen decken eine breite Palette von für die „Industriellen Beziehungen“ relevanten Themen ab: Neben wissenschaftlichen Beiträgen zum Forschungsdatenmanagement sowie zur empirischen Organisationsforschung wird Rosenbohms Veröffentlichungsprofil auch durch Arbeiten zu transnationalen Arbeitsbeziehungen und der Mitbestimmung geprägt.

Wir sind sehr froh, im Herausgeberkreis der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ mit Sophie Rosenbohm eine neue Kollegin begrüßen zu können, die umfassende Kenntnisse im Bereich der Forschungsmethoden mit einer tiefen Expertise im Bereich der transnationalen Regulierung von Arbeit zu verbinden weiß. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit ihr.

Das HerausgeberInnen-Team

*Patrick Ziltener, Heinz Gabathuler**

Betriebliche Mitwirkung in der Schweiz – eine Untersuchung der Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen**

Zusammenfassung

Unser Beitrag untersucht in systematischer Weise die Regelungen zur betrieblichen Mitwirkung in Tarifverträgen (Gesamtarbeitsverträgen) in der Schweiz. Er geht von der These aus, dass wegen der späten Kodifizierung der Mitwirkung die formalen und inhaltlichen Kompetenzen von gewählten Arbeitnehmervertretungen in Tarifverträgen häufig über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Wir widmen uns insbesondere Aspekten der „Verbetrieblichung“, d.h. der Verlagerung von Verhandlungskompetenzen von der Branchen- auf die Betriebsebene und zugleich von den Gewerkschaften auf die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Es finden sich tatsächlich sehr häufig Bestimmungen, die über die gesetzlichen hinausgehen, auch wenn insgesamt das Niveau der Mitwirkungsrechte schweizerischer ArbeitnehmerInnen im europäischen Vergleich niedrig bleibt. Auch ein Einfluss der Gesetzgebung auf die vertraglichen Regelungen kann nachgewiesen werden – diese nahmen seit der Kodifizierung tendenziell zu –, während die Bedeutung der „Verbetrieblichung“ in der bisherigen Literatur wahrscheinlich überschätzt wurde.

Schlagwörter: Mitbestimmung auf Betriebsebene, Betriebsräte, Schweiz, Tarifverträge

Workplace-level employee participation in Switzerland – an inquiry of provisions in collective agreements

Abstract

Our contribution examines in a systematic manner provisions on workplace level employee participation in collective agreements in Switzerland. It starts with the assumption that since a codification of the works constitution has been introduced rather late, the formal and substantial competences of elected employee representation bodies laid down in collective agreements often surpass the legal provisions. We especially look into aspects of decentralisation of negotiating competences from in-

* Prof. Dr. Patrick Ziltener, Titularprofessor an der Universität Zürich, Institut für Soziologie, Andreasstrasse 15, CH-8050 Zürich. E-Mail: ziltener@soziologie.uzh.ch

lic. phil. Heinz Gabathuler (korrespondierender Autor), Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Zürich, Institut für Soziologie, Andreasstrasse 15, CH-8050 Zürich. E-Mail: gabathuler@soziologie.uzh.ch

** Artikel eingegangen: 04.07.2016, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 1.9.2017

dustry to enterprise level which means at the same time the delegation of such competences from trade unions to workplace level employee representatives. We did often find provisions that surpass the legal ones, even though the level of participation rights of Swiss employees remains rather comparatively low compared in the European context. We also detected an influence of the law itself on the contractual regulations which tend to increase since the time of the codification, whereas decentralisation seems to be slightly overestimated by the literature so far.

Key words: Workplace-level representation, works councils, Switzerland, collective agreements

1. Einleitung und Fragestellung

1.1 Hintergrund

Von der Belegschaft gewählte betriebliche Arbeitnehmervertretungen (im Folgenden: ANV) verfügen in der Schweiz über eine lange Tradition. Erste „Arbeiterkommissionen“ in der Textil- und der Metallindustrie wurden auf patronale Initiative hin und häufig zur Umgehung von Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften, bereits im späten 19. Jahrhundert gegründet – nicht viel später als dies im deutschen Kaiserreich der Fall gewesen war (Kellerhals, 1949; Müller, 1981; Hohl, 1992). Gesetzliche Bestimmungen zur betrieblichen Mitwirkung blieben allerdings über lange Zeit fragmentarisch und mussten in verschiedenen Einzelerlassen des öffentlichen und privaten Arbeitsrechts zusammengesucht werden (Bundesrat, 1973). Von einem eigentlichen schweizerischen Mitwirkungsrecht kann erst seit dem Inkrafttreten des *Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* (dem so genannten Mitwirkungsgesetz) im Jahre 1994 gesprochen werden (Müller, 1999). Erst dieser Rahmenerlass, der nur unwesentliche Erweiterungen der materiellen Mitwirkungsrechte brachte, gab den ArbeitnehmerInnen in privaten Betrieben das Recht, die Errichtung einer gewählten „Arbeitnehmervertretung“ (so die amtliche Bezeichnung) zu verlangen. Von gewerkschaftlicher Seite wird die Bedeutung dieser Gremien sowohl in Bezug auf ihre Verbreitung wie auf ihre Kompetenzen teilweise mit grosser Skepsis betrachtet (Rieger, 2009; Lampart & Kopp, 2013).

Die betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in der Schweiz folgt also grundsätzlich dem dualen Modell von betrieblich bzw. überbetrieblich organisierten Gewerkschaften einerseits und betrieblichen, von der Belegschaft gewählten ANV andererseits. In den meisten kontinentaleuropäischen Staaten mit derartigen Interessenvertretungsstrukturen sind die formale Verfasstheit und die Kompetenzen der ANV (Betriebsräte in Deutschland und Österreich, *ondernemingsraden* in den Niederlanden und Belgien, *délégués du personnel* und *comités d'entreprise* in Frankreich) mittels detaillierter gesetzlicher Bestimmungen geregelt (Streeck, 1995). Die stark ausgebauten Mitbestimmungsrechte in Deutschland führten in jüngster Zeit dazu, dass Betriebsräte über die reine Interessenvertretung hinaus die Funktion von „Ko-Managern“ wahrzunehmen begannen (Schröder, 2014). In Frankreich hingegen verfügen die Gewerkschaften auch auf Betriebsebene über ein Monopol auf den Abschluss von Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite (Dufour & Hege, 2002), während die Mitbestimmungsrechte der gewählten ANV schwach ausgebildet sind (Streeck, 1995). Ohne gesetzliche Verankerung, sondern vielmehr aufgrund von auf nationaler Ebene geschlossenen Vereinba-

rungen der Sozialpartner, funktionieren seit Mitte der 1990er Jahre die italienischen *rappresentanze sindacali unitarie (RSU)*, welche trotz ihrer Bezeichnung keine reinen Gewerkschaftsgremien, sondern von allen ArbeitnehmerInnen gewählte ANV sind – allerdings im Kontext „voluntaristisch“ geprägter Arbeitsbeziehungen (Visser, 1996, Schröder, 2014).

Die vergleichende Untersuchung nationaler Arbeitsbeziehungen von Traxler, Blaschke & Kittel (2001) unterscheidet für die Schweiz zwischen „Betriebskommissionen“ als „union bodies“ und den durch das Mitwirkungsgesetz geschaffenen „Arbeitnehmervertretungen“ als „works councils“ (Traxler, Blaschke & Kittel, 2001: 121). Diese Unterscheidung könnte zur Annahme verleiten, es existierten in der Schweiz, wie etwa in Frankreich, unterschiedlich verfasste Gremien für die betriebliche Vertretung der Belegschaftsinteressen nebeneinander. Dies ist aber in der Regel nicht der Fall; vielmehr muss unterschieden werden zwischen Gremien, die *ante legem*, vor Erlass eines Mitwirkungsrechts, die Realität der Arbeitsbeziehungen prägten, und solchen, die auf dem neu geschaffenen Recht beruhen. Vereinzelt wird von juristischer Seite allerdings bestritten, dass es sich bei den *ante legem* „Betriebskommissionen“ um ANV im Sinne des Mitwirkungsgesetzes handelt, weil sie in der Regel nur einen Teil der Belegschaft vertreten (Gabathuler, 2009). Die vorgängig zitierten AutorInnen sprechen von den bereits zuvor existierenden Gremien denn auch von einer „hybrid structure“ und „something in between works councils and union-based representation“, darin den italienischen *RSU* nicht unähnlich (Traxler, Blaschke & Kittel, 2001: 122). Rechtliche Grundlage für diese Institutionen waren Tarifverträge (in der schweizerischen Terminologie: Gesamtarbeitsverträge, im Folgenden: GAV) zwischen einem Arbeitgeberverband und einer oder mehreren Gewerkschaften in einem Sektor (nationale und regionale Branchenverträge) oder zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer oder mehreren Gewerkschaften (Firmenverträge). Die Existenz gewählter Belegschaftsvertretungen basierte trotz gesetzlich verbrieften Mitwirkungsrechten eher auf sozialpartnerschaftlicher Übereinkunft als auf staatlichen Vorschriften. Zugleich aber waren und sind ihre Mitglieder von allen Beschäftigten gewählt und müssen in der Regel auch keine Gewerkschaftsmitglieder sein; man kann sie also nicht als reine Gewerkschaftsvertretungen wie die skandinavischen oder britischen shop stewards klassifizieren. Historisch-genetisch entsprechen die ANV in der Schweiz zwar dem Typ der „paternalistic councils“ (Rogers & Streeck 1995), in ihrer juristischen Stellung aber handelt es sich um eine Mischform von gesetzlich instituiertem Betriebsrat deutschen Typs und sozialpartnerschaftlich-voluntaristisch instituiertem Gewerkschaftsvertretung italienischen Typs.

Ein vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund unmittelbar nach Inkrafttreten des Mitwirkungsgesetzes erschiener juristische Kommentar weist darauf hin, dass Regelungen zur betrieblichen Mitwirkung in GAV nicht automatisch obsolet werden; lediglich den Mindestanforderungen des Gesetzes müssten sie in Zukunft genügen (Nordmann, 1994). Auch das Gesetz ermächtigt die Sozialpartner ausdrücklich dazu, unter gewissen Umständen vom Mitwirkungsgesetz abweichende Absprachen über die betriebliche Mitwirkung zu treffen (Art. 2 MitwG; Art. 357b OR). Bestimmungen in GAV über die obligatorische Errichtung von ANV können allerdings in der Regel nicht für allgemein verbindlich erklärt werden (Roncoroni, 2009). Gerade weil das Mitwirkungsgesetz die materiellen Mitwirkungsrechte der Belegschaften und ihrer Vertretungen nur unwesentlich erweiterte, und weil in vielen mittleren und grösseren Unternehmen gewählte Arbeitnehmervertretungen,

welche den Anforderungen des Gesetzes grundsätzlich genügen, schon seit Jahrzehnten auf betrieblicher, teilweise auch auf überbetrieblicher Ebene bestanden hatten, ist zu vermuten, dass auch mehr als zwanzig Jahre danach GAV noch immer eine wichtige Quelle des schweizerischen Mitwirkungsrechts darstellen. Fluder und Hotz-Hart kamen einige Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes bereits zum Schluss: „Co-determination rights in the private sector are in part regulated by collective agreement.“ (Fluder & Hotz-Hart 1998: 278). Eine jüngere juristische Arbeit geht implizit von derselben Vermutung aus (Kasper, 2008).

1.2 Fragestellung

Der vorliegende Beitrag befasst sich erstmals in umfassender Form mit der Frage nach den mitwirkungsrechtlichen Regelungen der in der Schweiz geltenden GAV sowohl in Bezug auf die formalen Konstituierungsvoraussetzungen für gewählte ANV wie auch auf deren rechtliche Stellung und deren inhaltliche Kompetenzen.

Zunächst wird untersucht, ob seit Inkrafttreten des Mitwirkungsgesetzes der Anteil von GAV, welche ANV erwähnen und deren Kompetenzen regeln, zugenommen hat, welches die Determinanten für eine Nennung von ANV sind und welche weiteren Bestimmungen über Errichtung und formelle Verfasstheit von ANV bestehen: Der Ursprung der ANV in der produzierenden Industrie (Hohl, 1992) und deren historisch stärkere Verbreitung in der deutschsprachigen Schweiz (BIGA, 1973) lassen vermuten, dass der Wirtschaftssektor und die Zugehörigkeit zu einer Sprachregion einen Einfluss haben. Zudem vermuten wir, dass in Branchen mit überwiegend kleinbetrieblichen Strukturen ANV weniger verankert sind als in solchen, in denen mittlere und grössere Unternehmen vorherrschen. Wir vermuten auch, dass wegen dem unmittelbareren Bezug zur betrieblichen Realität Regelungen zu ANV in Firmenverträgen häufiger anzutreffen sind als in solchen, die für eine ganze Branche Gültigkeit haben (Kapitel 3.1).

Der Beitrag geht im Weiteren der Frage nach, in welchem Ausmass Bestimmungen über die inhaltliche Kompetenzen der ANV detaillierter und umfassender geregelt sind als im Gesetz: Der stark dezentrale und subsidiäre Charakter des schweizerischen Mitwirkungsrechts lässt vermuten, dass auf Gesetzesebene lediglich Mitwirkungsrechte definiert wurden, welche faktisch bereits weitgehend gelebt bzw. in GAV festgeschrieben waren. Wir vermuten daher, dass in vielen GAV weitergehende materielle Mitwirkungsrechte definiert sind (Kapitel 3.2).

Besonderes Augenmerk ist sodann auf die in der Literatur verbreitet diagnostizierten Verbetrieblichungstendenzen der 1990er Jahre zu richten (Fluder & Hotz-Hart, 1998; Oesch, 2001; Mach, 2006): Mittels Flexibilisierungsbestimmungen in verschiedenen bedeutenden Verträgen waren teils die jährlichen Lohnverhandlungen auf die betriebliche Ebene verlagert worden (chemische Industrie, grafische Industrie, Bankensektor), und teils ermöglichten Öffnungsklauseln auf betrieblicher Ebene Abweichungen von normativen Bestimmungen etwa zur Arbeitszeit (so genannter Krisenartikel im GAV der Metallindustrie). Unbeantwortet blieb in der Literatur aber bislang die Frage, in welchem quantitativen Ausmass ANV durch derartige GAV-Bestimmungen mit im Gesetz nicht vorgesehenen Aufgaben wie dem Führen von Lohnverhandlungen und dem Aushandeln betrieblicher Sonderregelungen bei wirtschaftlich schwieriger Lage von Unternehmen betraut sind. Ein weiteres in der jüngeren politischen Auseinandersetzung virulentes Thema ist der in den Augen der Gewerkschaften

nur mangelhaft ausgebildete Kündigungsschutz für gewählte ArbeitnehmervorteilnehmerInnen (Bianchi, 2009; Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2012; Unia, 2013). Wir stellen daher auch die Frage, inwiefern die Gewerkschaften durch GAV einen über das Gesetz hinausgehenden Kündigungsschutz für Mitglieder von ANV erreichen konnten (Kapitel 3.3).

Weil GAV Instrumente gewerkschaftlichen Einflusses auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sind, ist schliesslich zu erwarten, dass sie, anders als das Mitwirkungsgesetz, auch bei Themen der betrieblichen Mitwirkung und der Konstituierung von ANV den Vertragsgewerkschaften eine privilegierte Rolle zuschreiben, sei es bei der Nominierung von KandidatInnen, bei der Beratung von ANV oder im Rahmen von Eskalationsregelungen im Konfliktfall (Kapitel 3.4).

1.3 Stand der Forschung

Trotz der mutmasslich grossen Bedeutung von GAV als Quelle schweizerischen Mitwirkungsrechts werden diese in der einschlägigen juristischen wie sozialwissenschaftlichen Literatur kaum je systematisch untersucht. Das Standardwerk von Müller (1999) referiert lediglich einige beiläufige Zitate aus dem für die Schweiz historisch bedeutsamen GAV der Metallindustrie, ohne die Vielfalt sozialpartnerschaftlicher Regelungen nur annähernd abzubilden. Die Übersicht von Geiser (2009) beschränkt sich vollständig auf die Auslegung gesetzlicher Bestimmungen. Die Darstellung von Thomas Gabathuler zitiert unter dem Titel „Abweichende GAV-Regelungen“ lediglich den bedeutenden und prominenten GAV der Metallindustrie (Gabathuler, 2009), und die arbeitgebernahe Einführung von Fritz und Schuler beklagt das Fehlen einer aktuellen Auswertung über Mitwirkungsbestimmungen in GAV (Fritz & Schuler, 2012: 29). Die Juristin Sabina Kasper hat eine grosse Anzahl von im Jahr 2007 geltenden GAV auf Mitwirkungsbestimmungen hin untersucht. Ihre Untersuchung beschränkt sich allerdings ausdrücklich auf Branchenverträge und inhaltlich auf Informations- und weitere Rechte im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens – also darauf, ob eine spezifische Bestimmung des Mitwirkungsgesetzes auf der Ebene von GAV Niederschlag findet und ggf eine Präzisierung erfährt (Kasper, 2008: 210). Die Resultate dieser Publikation werden im Folgenden nicht mehr weiter beachtet, weil unsere Fragestellung sich eben gerade auf GAV-Bestimmungen bezieht, welche über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen bzw. diese ergänzen.

Ergiebiger ist die Literatur, die sich auf die Zeit vor dem Erlass des Mitwirkungsgesetzes bezieht: Für die Juristen Welti und Maillefer waren GAV noch mit die wichtigsten Rechtsquellen zur Erfassung der Rechtsnatur und der Funktionsweise von ANV (Welti, 1942; Maillefer, 1973). Die wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Arbeiten von Müller (1981) und Jans (1991) referieren die mitwirkungsrelevanten Bestimmungen einiger zu ihrer Zeit bedeutender GAV. Jans vergleicht in tabellarischer Übersicht die Mitwirkungsrechte der ANV in insgesamt 12 Verträgen, davon 3 Firmenverträgen, miteinander (Jans, 1991: 99–102). Quantitative Auswertungen von GAV-Inhalten zur Mitwirkung finden sich in der bereits zitierten Botschaft des Bundesrates (schweizerische Bundesregierung) von 1973 sowie in der Arbeit von Stöckli (1990). Deren Aussagen werden wir in Kapitel 3 zum Vergleich mit unseren Resultaten heranziehen.

2. Untersuchungsrahmen und Methoden

2.1 Sample

Wir haben alle im Frühjahr 2016 in Kraft stehenden GAV, die uns zur Verfügung standen bzw. von den Sozialpartnern zur Verfügung gestellt wurden, einer empirischen Inhaltsanalyse unterzogen. Nicht berücksichtigt wurden lediglich Zusatzverträge mit rein normativen Bestimmungen (z.B. zur Frühpensionierung). Einbezogen haben wir auch Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern, die nur Empfehlungscharakter haben oder die lediglich schuldrechtliche Bestimmungen enthalten, sowie vereinzelte Verträge, die erst seit Kurzem nicht mehr in Kraft waren, weil davon auszugehen ist, dass deren allfällige Bestimmungen zu ANV weitergelten. Insgesamt 490 Verträge (189 Branchen- und 301 Firmenverträge) wurden analysiert. Einschränkend muss gesagt werden, dass in vielen Fällen namentlich bei Firmenverträgen auf entweder mit den Gewerkschaften oder mit der jeweiligen ANV verhandelte Mitwirkungsreglemente verwiesen wird, die uns nicht in jedem Fall zur Verfügung standen. Das Bundesamt für Statistik zählt 602 GAV (Stand 1. März 2014); berücksichtigt man die oben erwähnten Zusatzverträge, kann unsere Studie insbesondere für Branchenverträge annähernd Vollständigkeit beanspruchen.

Die Abdeckungsrate mit Tarifverträgen für die Schweiz wird für 2013 auf 48,6% geschätzt und war über die letzten Jahre bemerkenswert stabil. Dieser Wert bezieht sich auf die „adjusted coverage“, d.h. den Anteil der unterstellten an der Gesamtheit der unterstellbaren ArbeitnehmerInnen (Visser, 2015). Dies wiederum relativiert zwar die Bedeutung von GAV für die Konstituierung betrieblicher Realitäten; wir gehen davon aus, dass ANV auch in Unternehmen existieren, welche keinem GAV unterstellt sind. Auch diese verfügen möglicherweise in Form interner Reglemente über Rechte, welche über die gesetzlichen hinausgehen. Andererseits ist aber zu vermuten, dass in etlichen Unternehmen mit einem im persönlichen Geltungsbereich beschränkten GAV (z.B. nur für in der Produktion Tätige) auch MitarbeiterInnen, die dem GAV nicht unterstellt sind, von einer ANV vertreten werden (Nordmann, 1994), GAV also die Mitwirkungsrechte auch für nicht unterstellte ArbeitnehmerInnen zumindest beeinflussen.

2.2 Inhaltsanalyse

Die 490 GAV mitsamt ihrer allfälligen diesbezüglichen Anhänge wurden auf mehrere mitwirkungsrelevante Bestimmungen hin analysiert und kodiert. Die berücksichtigten Dimensionen umfassen sowohl formale Aspekte der Errichtungsvoraussetzungen und der Struktur der ANV und der allfälligen Privilegierung (Freistellung, Kündigungsschutz) ihrer Mitglieder als auch inhaltliche Aspekte wie die Mitwirkungsgegenstände, Momente von „Verbetrieblichung“ (Abweichungsbestimmungen, betriebliche Lohnverhandlungen) sowie die Beziehungen von ANV und Gewerkschaften. Der ausführliche Kodierungsschlüssel findet sich im Appendix.

Zusätzlich erfasst wurde die im jeweiligen Vertragstext gewählte Bezeichnung für die ANV.

Jeder GAV wurde sodann gemäss folgenden allgemeinen Merkmalen (Zugehörigkeit zu einem Wirtschaftssektor, vorherrschende Betriebsgrösse, Sprachregion, Geltungsbereich) kodiert (vgl. Appendix).

Bei der gesamten Untersuchung war zu berücksichtigen, dass die verschiedenen GAV nur sehr eingeschränkt miteinander vergleichbar, weil grundsätzlich nicht „gleich gewichtig“ sind: Es gibt landesweite Branchenverträge mit einer Vielzahl unterstellter Unternehmen und mehr als 100'000 unterstellten ArbeitnehmerInnen und Firmenverträge mit weniger als 100 unterstellten ArbeitnehmerInnen. Eine methodisch an sich sinnvolle Gewichtung nach der Anzahl unterstellter ArbeitnehmerInnen erwies sich wegen der ungenügenden Datenlage aber als nicht machbar.¹ Daher werden neben der quantitativen Analyse auch einzelne Beispiele angeführt, um die Breite und Vielfalt der in der vertragspolitischen Realität in der Schweiz anzutreffenden Mitwirkungsbestimmungen zu illustrieren.

3. Ergebnisse der Analyse

3.1 Wo gibt es Bestimmungen über ANV und wie hat sich das Mitwirkungsgesetz ausgewirkt?

In 295 der analysierten 490 GAV (60,2%) werden ANV – von der gesamten Belegschaft gewählte und diese vertretende Gremien – ausdrücklich erwähnt (Tabelle 1). Dieser Wert ist höher als in den beiden einzigen früheren, vor Erlass des Mitwirkungsgesetzes vorgenommenen Untersuchungen: Stöckli (1990: 98) fand bei 264 von ihm Mitte der 1980er Jahre untersuchten GAV – eine klare Minderheit der damals insgesamt gültigen – lediglich bei 49% eine solche Erwähnung. Und eine auf den Stand von 1971 bezogene und Vollständigkeit beanspruchende amtliche Zählung ergab einen Wert von lediglich 36%, wobei jene Zählung nicht nach der Erwähnung von ANV, sondern nach „Regelungen über Mitbestimmung“ fragte (Bundesrat, 1973). Dieser Längsschnittvergleich legt nahe, dass im Laufe der letzten vier Jahrzehnte ANV und betriebliche Mitwirkung auf vertraglicher Ebene in der Schweiz an Bedeutung gewannen und auch das Mitwirkungsgesetz einen Einfluss darauf hatte. Auch wenn ausschliesslich die Firmenverträge angeschaut werden, ergibt sich dasselbe Bild: Der Anteil steigt von 57% im Jahre 1971 (Bundesrat 1973: 360) über 66% Mitte der 1980er Jahre (Stöckli 1990: 98) auf 73,8% im Jahre 2016. Die Anteile bei den Firmenverträgen sind also durchweg höher als diejenigen bei der Gesamtzahl der Verträge. Von den von uns untersuchten Branchenverträgen erwähnen im Gegensatz dazu lediglich 38,6% von der Belegschaft gewählte Mitwirkungsgremien. Dieser Unterschied erklärt sich zwar teilweise durch die grosse Anzahl von Branchenverträgen in kleinbetrieblich strukturierten Branchen (namentlich im Bauhaupt- und Nebengewerbe), er ist aber auch bei den Branchen mit mittlerer Betriebsgrösse signifikant (Tabelle 3): 68,2% der Firmen- und nur 51,3% der Branchenverträge in diesem Segment erwähnen ANV. Nur bei den Branchen, in denen Grossbetriebe vorherrschen, werden ANV bei Branchen- wie Firmenverträgen genau gleich häufig erwähnt (je 88,9%).

1 Auch frühere quantitative Untersuchungen von GAV (Bundesrat, 1973; Stöckli, 1990) nahmen solche Gewichtungen nicht vor.

Tabelle 1: Häufigkeit der Erwähnung von Arbeitnehmervertretungen nach Geltungsbereich und Sektor

GAV-Merkmale	ANV vorgesehen (<i>Err</i> = 1 bis 5) in %
Alle (N = 490)	60,2
Geltungsbereich F (N = 301)	73,8
Geltungsbereich B (N = 189)	38,6
Sektor 1 (N = 13)	46,2
Sektor 2 (N = 145)	66,2
Sektor 3 (N = 305)	56,7
Sektor 0 (N = 27)	74,1
Sektor 2 / Geltungsbereich F (N = 76)	84,2
Sektor 2 / Geltungsbereich B (N = 69)	46,4
Sektor 3 / Geltungsbereich F (N = 200)	68,0
Sektor 3 / Geltungsbereich B (N = 105)	35,2

Wie vermutet, weist der Dienstleistungssektor (3. Sektor) tiefere Werte auf als der handwerklich-industrielle (2.) Sektor. Diese Unterschiede zeigen sich sowohl bei den in der Deutschschweiz gültigen als auch bei den in der französischen Schweiz gültigen GAV, nicht aber in der italienischen Schweiz sowie bei den national bzw. in mehreren Sprachregionen gültigen GAV, wo jeweils für den Dienstleistungssektor höhere Werte resultieren, so dass insgesamt nicht von einem signifikanten Unterschied gesprochen werden kann (Tabelle 2).

Tabelle 2: Häufigkeit der Erwähnung von Arbeitnehmervertretungen nach Sprachregion, Geltungsbereich und Sektor

GAV-Merkmale	ANV vorgesehen (<i>Err</i> = 1 bis 5) in %
Sprachregion D (N = 180)	62,8
Sprachregion D / Geltungsbereich F (N = 134)	74,6
Sprachregion D / Geltungsbereich B (N = 46)	28,3
Sprachregion D / Sektor 2 (N = 53)	71,7
Sprachregion D / Sektor 3 (N = 119)	56,3
Sprachregion F (N = 133)	44,4
Sprachregion F / Geltungsbereich F (N = 80)	57,5
Sprachregion F / Geltungsbereich B (N = 53)	24,5
Sprachregion F / Sektor 2 (N = 36)	58,3
Sprachregion F / Sektor 3 (N = 84)	36,9
Sprachregion I (N = 41)	75,6
Sprachregion I / Geltungsbereich F (N = 20)	90,0
Sprachregion I / Geltungsbereich B (N = 21)	61,9
Sprachregion I / Sektor 2 (N = 13)	61,5
Sprachregion I / Sektor 3 (N = 23)	87,0
Sprachregion M (N = 136)	67,6
Sprachregion M / Geltungsbereich F (N = 67)	85,1
Sprachregion M / Geltungsbereich B (N = 69)	50,7
Sprachregion M / Sektor 2 (N = 58)	56,9
Sprachregion M / Sektor 3 (N = 49)	83,7

Die Werte für die deutsche Schweiz sind bei den meisten Kategorien (Firmen- wie Branchenverträge, Gross- und Mittelbetriebe, 2. und 3. Sektor) höher als diejenigen für die französische Schweiz (total 62,8% gegenüber 44,3%). Einzig bei den GAV in kleinbetrieblich strukturierten Branchen ist der Wert für die französische Schweiz höher als derjenige für die Deutschschweiz (Tabelle 3). Dies bestätigt die Vermutung, dass aufgrund historischer Voraussetzungen und allenfalls auch einer stärkeren Orientierung an der französischen (anstelle der deutschen) Betriebsverfassung gewählte ANV in der französischen Schweiz weniger stark verankert sind. Noch höhere Werte als die Deutschschweizer GAV weisen allerdings diejenigen in der italienischen Schweiz sowie die in mehreren Sprachregionen gültigen GAV auf (Tabelle 2).

Tabelle 3: Häufigkeit der Erwähnung von Arbeitnehmervertretungen nach Betriebsgrösse, Sprachregion und Sektor

GAV-Merkmale	ANV vorgesehen (Err = 1 bis 5) in %
Grösse G (N = 90)	88,9
Grösse G / Sektor 2 (N = 25)	96,0
Grösse G / Sektor 3 (N = 61)	85,2
Grösse G / Sprachregion D (N = 30)	96,7
Grösse G / Sprachregion F (N = 10)	80,0
Grösse G / Sprachregion I (N = 2)	100,0
Grösse G / Sprachregion M (N = 48)	85,4
Grösse M (N = 296)	63,9
Grösse M / Sektor 2 (N = 82)	76,8
Grösse M / Sektor 3 (N = 191)	56,5
Grösse M / Sprachregion D (N = 119)	67,2
Grösse M / Sprachregion F (N = 92)	47,8
Grösse M / Sprachregion I (N = 27)	88,9
Grösse M / Sprachregion M (N = 58)	70,7
Grösse K (N = 104)	25,0
Grösse K / Sektor 2 (N = 38)	23,7
Grösse K / Sektor 3 (N = 53)	24,5
Grösse K / Sprachregion D (N = 31)	12,9
Grösse K / Sprachregion F (N = 31)	22,6
Grösse K / Sprachregion I (N = 12)	41,7
Grösse K / Sprachregion M (N = 30)	33,3

Bedeutsam sind zudem die Unterschiede bei den vorherrschenden Betriebsgrössen (Tabelle 3): Kleinbetrieblich strukturierte Branchen weisen über alle Sprachregionen und Sektoren hinweg tiefere Werte auf als solche mit mittlerer Betriebsgrösse, und diese wiederum tiefer als solche mit vorherrschenden Grossbetrieben. Schon Stöckli konstatierte das eigentliche Fehlen von Bestimmungen zu ANV in GAV des Handwerks und vermutete, „dass in gewerblichen Branchen mit vorwiegend kleinerer Betriebsgrösse infolge direkter Verständigungsmöglichkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern eine Betriebskommission als nicht erforderlich betrachtet wird“ (Stöckli 1990: 388).

Von den insgesamt 295 GAV, welche ANV erwähnen, setzt eine überwiegende Mehrzahl (71,9%) deren Existenz ohne weitere Errichtungsbestimmungen voraus oder verlangt

deren Einrichtung obligatorisch (*Err* = 1 – 2). Dabei handelt es sich überwiegend um Firmenverträge. Lediglich drei Branchenverträge (in so unterschiedlichen Bereichen wie der Schokoladenindustrie, der Betonwarenindustrie und der Spitäler im Kanton Bern) verlangen von den ihnen angeschlossenen Unternehmen zwingend eine ANV. Während gemäss dem Mitwirkungsgesetz die Errichtung einer ANV nur durchgesetzt werden kann, wenn dies auf Antrag eines Teils der Belegschaft in einer Abstimmung verlangt worden war (Art. 5 MitwG), sehen insgesamt 42 GAV (14,2%) erleichterte Bedingungen für die Errichtung von ANV vor als das Gesetz (*Err* = 4). Interessanterweise finden sich darunter auch einige Firmenverträge (z.B. diejenigen für den Staatskonzern Schweizerische Post und den traditionell gewerkschaftsnahen Detailhändler Coop), wo ANV nur auf fakultativer Basis und nicht – analog etwa den Gesamtbetriebsräten in Deutschland – auf Unternehmens-, sondern ausschliesslich auf betrieblicher Ebene vorgesehen sind. Nur in 37 Fällen wird diesbezüglich auf das Gesetz verwiesen, oder es finden sich keine Bestimmungen zur Errichtung (*Err* = 5).

Detaillierte Bestimmungen zur formellen Verfasstheit der jeweiligen ANV (*Form* = 1 – 2) finden sich in einer bedeutenden Minderheit (44,1%) der 295 Verträge, welche ANV erwähnen – die meisten davon sind Firmenverträge. Allerdings gibt es solche Bestimmungen auch in einigen bedeutenden Branchenverträgen, etwa der Uhren-, der Metall- oder der grafischen Industrie. Häufig stehen sie in Anhängen zu den eigentlichen Vertragstexten. Dies bedeutet, dass die Sozialpartner in sehr vielen Fällen auf die konkrete Ausgestaltung der ANV Einfluss nehmen.² In anderen Fällen wiederum wird die Kompetenz, mit der Unternehmensleitung ein Reglement über Wahl und Arbeitsweise der ANV zu verhandeln, den ANV selber überlassen. In einigen wenigen GAV finden sich lediglich Empfehlungen an die unterstellten Unternehmen, wie ANV auszugestalten seien.

Auch in einigen der 195 GAV, welche ANV nicht erwähnen (*Err* = 6), finden sich Bestimmungen über die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen: Teils werden die gesetzlichen oder über das Gesetz hinausgehende Mitwirkungsrechte (z.B. die Wahl einer Vertretung im strategischen Leitungsorgan) durch die gesamte Belegschaft, etwa durch institutionalisierte Personalversammlungen, wahrgenommen. Teils bestimmt die Belegschaft statt einer eigentlichen ANV lediglich eine einzige Person als Vertretung. In insgesamt 17 Verträgen ist vorgesehen, dass an Stelle einer gewählten ANV der Vorstand der gewerkschaftlichen Betriebsgruppe (Gewerkschaftsdelegierte oder *délégués syndicaux*) tritt. Mitwirkungsrechte können auch direkt durch die vertragsschliessende Gewerkschaft wahrgenommen werden (z.B. im GAV Cabin Crew Members der Swiss International Air Lines mit der Gewerkschaft *kapers*). In den meisten dieser Fälle ist eine einzige Gewerkschaft Vertragspartnerin; der implizite Verzicht auf eine gewählte ANV ist somit Folge eines faktischen Vertretungsmonopols und zumeist wohl auch eines hohen Organisationsgrades.

Bemerkenswert ist zudem, dass die hier untersuchten 295 GAV, in welchen von ANV die Rede ist, die unterschiedlichsten Bezeichnungen für diese Gremien verwenden. Während die gewissermassen amtliche „Arbeitnehmervertretung“ / „*représentation des travailleurs*“ / „*rappresentanza dei lavoratori*“ die am häufigsten anzutreffende Bezeichnung in Branchenverträgen ist (32,9% der Fälle), sind in den Firmenverträgen, bei denen wir davon

2 Hinzu kommt, dass in vielen Fällen zwar auf unter den Sozialpartnern zu verhandelnde (und somit Bestandteil des GAV bildende) Reglemente verwiesen wird, die uns aber nicht zugänglich waren.

ausgehen können, dass sie die betriebliche Realität begrifflich präzise abbilden, „Personalkommission“ und „Betriebskommission“ sowie „Personalvertretung“ die am häufigsten vorkommenden Begriffe. Dabei ist zu beachten, dass vor Erlass des Mitwirkungsgesetzes der Begriff „Arbeitnehmervertretung“ auch in der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur (Müller, 1981; Stöckli, 1990; Hohl, 1992) kaum verwendet worden war. Auch in aktuellen gewerkschaftlichen Schulungsunterlagen begegnet man heute eher den Begriffen „Personalvertretung“ (Syndicom, oJ) bzw. „Personalkommission“ (Unia, 2015).

3.2 Die Bestimmungen zum Inhalt der betrieblichen Mitwirkung

Eine Mehrheit der untersuchten Verträge mit Bestimmungen zu ANV (165 oder 55,9%) führt Mitwirkungsgegenstände auf, welche über die gesetzlichen Bestimmungen³ hinausgehen (Tabelle 4). Dieser Befund bezieht sich ausschliesslich auf die Themen, die *Gegenstand* der Mitwirkung sind und nicht auf deren *Intensität* (z.B. Mitentscheidungs- anstelle blosser Anhörungsrechte). Die restlichen 130 GAV verweisen entweder auf das Gesetz, wiederholen dessen Bestimmungen oder definieren die Inhalte und Gegenstände der betrieblichen Mitwirkung nicht; allerdings ist dabei zu beachten, dass in etlichen dieser Fälle auf uns nicht zugängliche Reglemente verwiesen wird, in denen ggf. die Gegenstände genauer und möglicherweise über das Gesetz hinausgehend definiert werden.

Tabelle 4: Qualität der Mitwirkungsbestimmungen nach Sektor, Sprachregion und Geltungsbereich

GAV-Merkmale	ANV mit mehr Kompetenzen als im Gesetz (Mitw = 1) in %
Alle Err = 1 – 5 (N= 295)	55,9
Sektor 2 (N = 96)	62,5
Sektor 3 (N = 173)	54,3
Sprachregion D (N = 113)	63,7
Sprachregion F (N = 59)	44,1
Sprachregion I (N = 31)	51,6
Sprachregion M (N = 92)	55,4
Geltungsbereich F (N = 222)	59,9
Geltungsbereich B (N = 73)	45,2

Firmenverträge weisen häufiger als Branchenverträge weitergehende Bestimmungen auf. Im 2. Sektor weisen anteilmässig mehr GAV weitergehende Bestimmungen auf als im 3. Sektor, und in der Deutschschweiz mehr als in der italienischen und der französischen. In mehreren Sprachregionen gültige GAV wiederum weisen diesbezüglich einen nahezu durchschnittlichen Wert auf (55,4%).

Direkte Auswirkungen des Mitwirkungsgesetzes können in diesem Bereich nicht nachgewiesen werden. Die Arbeit von Stöckli (1990: 103–111) listet nur wenige konkrete inhaltliche Bestimmungen über die nach Information, Mitsprache (Konsultation) und Mitbe-

3 Die gesetzlichen Bestimmungen werden ausführlich referiert in Geiser (2009), wobei es dieser unterlässt, auf die spezielle Situation in Betrieben des öffentlichen Verkehrs einzugehen, wo das Arbeitszeitgesetz den ANV zusätzliche Kompetenzen zuweist.

stimmung (Mitentscheidung) gegliederten Kompetenzen von ANV auf: Kaum ein einzelner Mitwirkungsgegenstand findet sich in mehr als 10% der von ihm untersuchten GAV. Aufgrund der in unserer Untersuchung viel zahlreicheren detaillierten Bestimmungen ist allerdings zu vermuten, dass das Mitwirkungsgesetz nicht nur einige inhaltliche Kompetenzerweiterungen für ANV (z.B. Konsultationspflicht bei Massenentlassungen), sondern zumindest mittelfristig auch eine allgemeine Sensibilisierung der Sozialpartner auf die Frage der betrieblichen Mitwirkung mit sich brachte. Dies wiederum könnte zur Folge gehabt haben, dass bisher zwar gelebte, aber auch auf GAV-Stufe nur selten geregelte, über die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende, inhaltliche Kompetenzen allmählich in die Vertragstexte Eingang fanden, etwa in Form einer „Mitwirkungsmatrix“, welche jeden Themenbereich bzw. Gegenstand einer Intensitätsstufe (Information, Mitsprache / Anhörung, Mitentscheidung, Selbstverwaltung) zuordnet. Lediglich 22,4% der relevanten GAV enthalten eine Definition der verschiedenen Intensitätsstufen. Darunter sind aber einige bedeutende nationale Branchenverträge (Metallindustrie, grafische Industrie, Bankensektor, Bauhauptgewerbe) und Firmenverträge sehr grosser Unternehmen (Bundesbahnen, Swisscom, der Einzelhandelskonzern Migros). In über 90% dieser Fälle gehen die Mitwirkungsrechte auch inhaltlich über das Gesetz hinaus.

Inhaltlich erstrecken sich diese über das Gesetz hinausgehenden Mitwirkungsgegenstände von der betrieblichen Weiterbildung, die schon bei vielen der von Jans (1991) untersuchten GAV genannt wird, über Dienstkleidungsreglemente, die Verwaltung firmeneigener Unterstützungsfonds für Härtefälle, den Datenschutz und die Gleichstellung der Geschlechter bis hin zu betrieblichen Lohnsystemen, Spesenreglementen und Funktionsbewertungen. Häufig haben ANV auch Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeitszeitgestaltung, die präziser gefasst sind als in der einschlägigen Gesetzesbestimmung (Art. 48 ArG). Einige Verträge sehen auch vor, dass ANV bei Kündigungen aus disziplinarischen Gründen zu informieren sind oder von den betroffenen ArbeitnehmerInnen angerufen werden können. In einigen weiteren Verträgen sind Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen auch unterhalb der gesetzlichen Schwelle der Massenentlassung (Art. 335d OR) konsultationspflichtig. Eher anachronistisch wirkt hingegen die Bestimmung im GAV eines Unternehmens der Verpackungsindustrie in der italienischen Schweiz, welche der ANV die Aufgabe zuweist, die MitarbeiterInnen für die Weisungen der Direktion zu „sensibilisieren“, etwa im Bereich des korrekten Benehmens, der Rauchpausen und der Pünktlichkeit.

3.3 Verbetrieblichung, Kündigungsschutz und Arbeitsbedingungen für ANV

„Verbetrieblichung“ wird in unserer Analyse anhand zweier Indikatoren untersucht: Zum einen daran, ob auf betrieblicher Ebene Verhandlungen über die jährlichen Lohnanpassungen stattfinden und welche Rolle dabei den ANV zukommt. Zum anderen haben wir analysiert, inwiefern auf betrieblicher Ebene die Arbeitgeber sich mit den jeweiligen ANV über Abweichungen von materiellen Bestimmungen des GAV (z.B. Regelung von Wochenarbeitszeiten) verständigen können. Sodann interessiert uns, ob ein Zusammenhang besteht zwischen „Verbetrieblichung“ einerseits und einem übergesetzlichen Kündigungsschutz sowie grosszügigen Freistellungsregelungen andererseits, d.h. ob es den Gewerkschaften gelungen ist, die von der Arbeitgeberseite gewünschte Flexibilität der GAV-Regelungen in

Bezug auf Lohnentwicklung und weitere materielle Regelungen durch eine stärkere Stellung der ANV abzusichern.

Die Ergebnisse der Analyse überraschen: Der in der Literatur diagnostizierte Trend zur „Verbetrieblichung“ (vgl. Kapitel 1.2) hat nicht in bedeutendem Ausmass in GAV Eingang gefunden: Lediglich gemäss 11,9% der 295 relevanten GAV sind Lohnverhandlungen auf betrieblicher Ebene ausschliesslich mit den ANV, d.h. ohne obligatorischen Einbezug der Gewerkschaften zu führen (*Lohn* = 2–3). Auch in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen, die einem Firmenvertrag unterstehen, ist entweder ein automatischer Ausgleich der Teuerung, die Orientierung an der Lohnentwicklung beim staatlichen Subventionsgeber, oder es sind jährliche Verhandlungen mit den Gewerkschaften (ggf. unter Beisitz der ANV) vorgesehen. Nur 20 Firmen- und 15 Branchenverträge sehen betriebliche Lohnverhandlungen ausschliesslich mit ANV vor; 30 dieser 35 Fälle kennen aber einen Eskalationsmechanismus (*Lohn* = 2): Kommt keine innerbetriebliche Einigung zustande, werden die entsprechenden Verhandlungen mit den Gewerkschaften geführt. Dies gilt für die bedeutenden Branchenverträge der Metallindustrie, der grafischen Industrie und des Bankensektors wie auch für etliche GAV in der Chemieindustrie. In letzteren ist zudem als äusserste Eskalationsmöglichkeit auch der temporäre Wegfall der Friedenspflicht in Bezug auf die Lohnentwicklung erwähnt; es darf also auch während der Geltungsdauer des GAV für höhere Löhne gestreikt werden.

Und nur in 8,8% der in Frage kommenden Fälle finden sich Abweichungsbestimmungen bzw. Öffnungsklauseln (*Abw* = 1). Von diesen sind interessanterweise die Hälfte Firmenverträge, gemäss denen entweder in Krisensituationen für das ganze Unternehmen oder permanent für einzelne Betriebe oder Bereiche in Grossunternehmen (z.B. der Migros oder den Bundesbahnen) Abweichungen bzw. detaillierte materielle Bestimmungen (so z.B. im GAV des Zementkonzerns Holcim) mit den jeweiligen ANV verhandelt werden können. Einige GAV im handwerklichen Bereich (Metallbaugewerbe, Elektroinstallationsgewerbe) erlauben mit ANV verhandelte Abweichungen – und auch betriebliche Lohnregelungen – nur dann, wenn daraus für die ArbeitnehmerInnen günstigere Regelungen resultieren. Eigentliche „Krisenartikel“ wie in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (vgl. Mach 2006: 285–293), wo „mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen“, vorübergehende Abweichungen von GAV-Bestimmungen auf betrieblicher Ebene möglich sind⁴, finden sich nur in wenigen weiteren Branchenverträgen, etwa in der Papierindustrie und – permanente Abweichungen bei den Arbeitszeiten erlaubend – in der grafischen Industrie. In einigen Fällen müssen betrieblich vereinbarte Abweichungen zudem von den Sozialpartnern genehmigt werden.

Abweichungsbestimmungen und Alleinverantwortung der ANV für Lohnverhandlungen treten in vielen Fällen gemeinsam auf: Wir fanden 11 GAV, welche den ANV Kompetenzen bzw. Verantwortung in beiden Bereichen zuweisen. D.h. knapp ein Drittel der Verträge, die Lohnverhandlungen führende ANV vorsehen, kennen Öffnungsklauseln, und über 40% der GAV mit Öffnungsklauseln weisen den ANV die alleinige Verantwortung für

4 Im Zuge der massiven Aufwertung des Schweizer Frankens im Januar 2015 wurde diese Bestimmung in sehr vielen Unternehmen der Branche angewandt, wobei jeweils, unter Zustimmung der jeweiligen ANV, vorübergehend von der im GAV festgelegten Wochenarbeitszeit von 40 Std gegen oben abgewichen wurde (Janssen, 2015).

Lohnverhandlungen zu, was angesichts der insgesamt niedrigen Anteile einer signifikanten Häufung gleichkommt.

Die gesteigerte Verantwortung führt in vielen Fällen zu einem besseren rechtlichen Schutz der Mitglieder von ANV: Während über alle 295 relevanten GAV hinweg lediglich 32 (10,15%) einen besseren Kündigungsschutz als das Gesetz (Art. 336 OR) vorsehen⁵ ($Kün = 1 - 3$), sind es bei denjenigen mit Öffnungsklauseln ($Abw = 1$) immerhin 5 von 26, also knapp ein Fünftel. Bei den GAV, welche ANV als Verhandlungspartner bei Lohnverhandlungen definieren ($Lohn = 2-3$), sind es fast ein Drittel (11 von 31). Dies belegt, dass die Gewerkschaften dort, wo durch Verbetrieblichungstendenzen den ANV eine den Gewerkschaften zunächst unerwünschte gesteigerte Verantwortung zugewiesen wurde, auch signifikant häufiger als anderswo verbesserte Schutzbestimmungen durchsetzen konnten. Wir vermuten, dass diese zumeist neueren Datums sind: Stöckli (1990: 168–169) fand zwar in 9% der von ihm analysierten Verträge Kündigungsschutzbestimmungen, die sich aber „in der Regel“ auf die bereits damals gültigen gesetzlichen beschränkten. Auch in den von uns untersuchten GAV sind unverbindliche Regelungen, welche nicht über die gesetzlichen hinausgehen (z.B. keine Kündigung „wegen“ der Tätigkeit in einer ANV) sehr verbreitet – häufiger jedenfalls als solche, die tatsächlich einen Mehrwert bieten.

Ein ähnliches Ergebnis findet sich, wenn die Indikatoren für die Verbetrieblichung in Beziehung gesetzt werden mit den Regelungen für die Freistellung der ANV-Mitglieder. Das Gesetz macht dazu nur vage Aussagen (Art. 13 MitwG); 24,8% der relevanten GAV gehen darüber hinaus und Zeit- bzw. in wenigen Fällen auch Geldbudgets für die Tätigkeit von ANV-Mitgliedern oder zumindest für deren Weiterbildung ($Frei = 1$ oder 2). Auch wenn es sich in manchen dieser Fälle eher um Restriktionen handelt (maximal zur Verfügung stehende Arbeitszeit für Sitzungen und weitere Tätigkeiten), bieten solche Bestimmungen doch einen vertraglichen Schutz der ANV-Mitglieder vor der Willkür einzelner Vorgesetzter, welche in Ermangelung solcher Bestimmungen einem ANV-Mitglied von Fall zu Fall erlauben oder auch untersagen können, seine Aufgaben während der Arbeitszeit wahrzunehmen. Auch hier wurde ein wenn auch schwächerer Zusammenhang gefunden: 30,8% der GAV mit Öffnungsklauseln ($Abw = 1$) und 34,3% derjenigen mit Lohnverhandlungen durch ANV ($Lohn = 2-3$) sehen detaillierte Zeitbudgets für ANV vor. Dies ist ein weiterer Beleg dafür, dass die Gewerkschaften in „verbetrieblichten“ Branchen bzw. Unternehmen mit grosser Verantwortung für ANV für diese mit überdurchschnittlicher Wahrscheinlichkeit bessere Bedingungen aushandeln können als es das Gesetz vorsieht.

In diesem Zusammenhang sollen auch noch GAV-Bestimmungen erwähnt werden, welche die Tätigkeit von ANV einschränken: Einige mit Unternehmen des öffentlichen Regionalverkehrs abgeschlossene Firmenverträge sehen vor, dass die betriebliche Mitwirkung die „wirtschaftliche Leistungsfähigkeit“ des jeweiligen Unternehmens nicht beeinträchtigen dürfe. Solche Formulierungen dürften eher symbolischen Charakter haben; es ist kaum anzunehmen, dass sich die Arbeitgeberseite mit Erfolg vor Gericht auf sie berufen könnte.

5 Eine eingehende qualitative Diskussion beispielhafter derartiger Bestimmungen in GAV des Industriesektors findet sich in Unia (2013).

3.4 Gewerkschaften und ANV

Wie schon in Kapitel 3.3 aufgezeigt, spielen die vertragschliessenden Gewerkschaften in vielen Fällen eine Rolle als „Backup“ für die betrieblichen ANV im Rahmen definierter Eskalationsprozeduren, etwa bei einem Scheitern innerbetrieblicher Lohnverhandlungen. In knapp der Hälfte der relevanten GAV konnten wir Bestimmungen finden, die entweder ein Recht der ANV, die Gewerkschaft(en) zu ihrer Beratung und / oder der Schulung ihrer Mitglieder beizuziehen, oder ein generelles oder in spezifischen Fällen greifendes Recht darauf, sie beim Scheitern innerbetrieblicher Verhandlungen anzurufen (*Soz* = 1 oder 2). Interessant ist dabei, dass andererseits fast die Hälfte der GAV über die Beziehungen zwischen ANV und Gewerkschaften keine Aussagen machen. Auch das Gesetz kennt keine diesbezüglichen Bestimmungen und behandelt ANV als grundsätzlich unabhängig von Gewerkschaften und deren Mitgliedern in den jeweiligen Belegschaften bestehende Gremien. Gemäss der Untersuchung von Stöckli (1990: 111) waren in den 1980er Jahren nur in 3% der GAV Aussagen zum „Beizug von Vertretern der vertragschliessenden Verbände“ zur „Streiterledigung“ zu finden. Bedenkt man, dass auf diesem Feld das Mitwirkungsgesetz keinerlei Neuerungen brachte, erstaunt eigentlich, dass heute in wesentlich mehr Fällen eine Eskalation über den Beizug der Gewerkschaften vorgesehen ist.

Wie wir in Kapitel 3.1 gezeigt haben, nehmen in manchen GAV innerbetriebliche Gewerkschaftsgremien (Gewerkschaftsdelegationen etc.) Ersatzfunktionen für nicht vorgesehene ANV wahr. Auch für Unternehmen mit von der gesamten Belegschaft gewählten ANV können Gewerkschaftsdelegierte als weitere VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen speziell erwähnt werden; dies ist namentlich in den GAV für die Uhrenindustrie der Fall, was auf einen Einfluss der französischen Betriebsverfassung auf diese v.a. in der Westschweiz starke Branche und ihre Arbeitsbeziehungen hindeutet. In vielen Verträgen ist auch das Bemühen der Gewerkschaften spürbar, ihre eigenen Kompetenzen als Sozialpartner von denjenigen der betrieblichen ANV klar abzugrenzen; oft wird dies in auch in der jeweiligen Mitwirkungsmatrix (vgl. Kapitel 3.3) abgebildet, indem die jeweiligen Kompetenzen von ANV und Gewerkschaft(en) nach Intensitätsstufe unterschieden tabellarisch nebeneinander gestellt werden.

Gewerkschaften verfügen in manchen Fällen auch über Prerogative bei der Wahl bzw. Zusammensetzung der ANV. Einige Bestimmungen namentlich in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs lehnen sich an die Regelung im deutschen Betriebsverfassungsgesetz an: Wahlvorschläge können entweder von den Gewerkschaften oder aber von einer bestimmten Anzahl MitarbeiterInnen eingereicht werden, d.h. wer von keiner Gewerkschaft nominiert ist, benötigt zur Kandidatur die Unterstützung eines relevanten Teils der Belegschaft. Bestimmungen in anderen GAV wollen sicherstellen, dass auch Gewerkschaften, welche jeweils eine relevante Minderheit der Belegschaft repräsentieren, trotz Mehrheitswahlrecht in der jeweiligen ANV vertreten sind (Branchenverträge der Metall- und der grafischen Industrie). Auch eher vage Bestimmungen sind anzutreffen, z.B. in einem Deutschschweizer Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie: Es sei eine „angemessene“ Vertretung der Gewerkschaften zu „gewährleisten“. Von den insgesamt 42 (14,4% der relevanten GAV) Verträgen mit gewerkschaftlichen Prerogativen (*Form* = 1) bei der Bestellung der ANV sind 16 Firmenverträge im öffentlichen Verkehr; die übrigen Firmenverträge wiederum sind mehrheitlich in der französischen und italienischen Schweiz angesiedelt. In einem einzelnen Fall

(Verpackungsindustrie, italienische Schweiz) sind ausdrücklich nur Gewerkschaftsmitglieder in die ANV wählbar.

Insgesamt sind aber gewerkschaftliche Prärogative bei der Bestellung von ANV doch selten anzutreffen, was angesichts des Befundes von Traxler, Blaschke & Kittel (2001), wonach es sich bei schweizerischen ANV historisch betrachtet um „hybride Strukturen“ handle (vgl. oben, Kapitel 1.1), eigentlich erstaunt. Es ist allerdings denkbar, dass in verschiedenen Branchen seit Inkrafttreten des Mitwirkungsgesetzes derartige Bestimmungen beseitigt wurden – namentlich die teilweise verlangte personelle Identität von Gewerkschaftsgruppenvorstand und ANV (vgl. dazu die in Stöckli 1990: 100–101 zitierten Beispiele). Denn es ist fraglich, ob und welche gewerkschaftlichen Prärogative bei der Bestellung von ANV einer gerichtlichen Prüfung heute noch standhalten würden.

Diese Problematik trifft gewiss auch die einem vergangen geglaubten, vordemokratischen Zeitalter entsprungene Bestimmung im GAV eines Deutschschweizer Unternehmens der chemischen Industrie, wonach Kandidaturen für die ANV von der Geschäftsleitung zuvor genehmigt werden müssen. Dieses Beispiel belegt immerhin, dass die Zusammensetzung von ANV seit jeher ein nicht nur zwischen verschiedenen miteinander rivalisierenden Gewerkschaften, sondern auch zwischen Unternehmensleitungen und Gewerkschaften umkämpftes Terrain darstellte (vgl. Hohl, 1992).

4. Diskussion

Unsere Untersuchung belegt, dass, wie schon von Traxler, Blaschke & Kittel (2001) diagnostiziert, die Bestimmungen über betriebliche Mitwirkung in der Schweiz stark von den Sozialpartnern bzw. den Gewerkschaften mitgestaltet sind.

Die betriebliche Mitwirkung ist somit ein Beispiel dafür, wie dezentral organisierte und weitgehend auf Voluntarismus beruhende Praktiken der Sozialpartnerschaft den Vollzug arbeitsrechtlicher Bestimmungen wesentlich beeinflussen. Die Schweizer Gewerkschaften schaffen es in vielen Fällen, mit den Arbeitgebern inhaltlich weitergehende Mitwirkungsrechte für ANV auszuhandeln (Kapitel 3.2). Dazu gehören allerdings in einer Minderheit der Verträge auch solche Rechte bzw. Verantwortlichkeiten für ANV, welche aus gewerkschaftlicher Sicht als problematisch anzusehen sind (betriebliche Lohnverhandlungen, Abweichungen von GAV-Bestimmungen bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten). Diese Regelungen werden wiederum teilweise kompensiert durch grosszügigere Regelungen beim Kündigungsschutz und bei der Freistellung von ANV, welche, wie gezeigt wurde, häufig mit „Verbetrieblichungstendenzen“ korrelieren (Kapitel 3.3).

Der Erlass des Mitwirkungsgesetz hatte einen Einfluss auf die Häufigkeit einschlägiger Bestimmungen in GAV; einzig in der vorherrschenden Bezeichnung für betriebliche ANV ist ein Einfluss kaum festzustellen („Personalkommission“ und „Betriebskommission“ an Stelle der amtlichen „Arbeitnehmervertretung“): Dies zeigt die Tatsache, dass gegenüber früheren, ähnlich ausgerichteten Analysen der Anteil von GAV mit Bestimmungen über ANV bzw. betriebliche Mitwirkung deutlich zugenommen hat. Auch die Häufigkeit von Bestimmungen, die über das Gesetz hinausgehen, könnte als Beleg für die Wirkung der gesetzlichen Bestimmungen (im Sinne eines Minimums) angesehen werden. Allerdings ist

einschränkend zu sagen, dass sich seit den 1990er Jahren auch der Schwerpunkt der durch GAV geregelte Bereiche der Arbeitswelt verschoben hat in Richtung ehemals öffentlicher Betriebe und zu sozialen Institutionen und Non-Profit-Organisationen, in denen aufgrund des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten Mitwirkung tendenziell stärker gewichtet wird. Die Anzahl der GAV in handwerklichen, kleinbetrieblich strukturierten Wirtschaftszweigen, die in der Regel kaum Mitwirkungsbestimmungen aufweisen, dürfte andererseits abgenommen haben. Gesicherte Aussagen darüber vermag unsere Analyse allerdings nicht zu liefern.

Interessant sind die Unterschiede zwischen den dem industriell-handwerklichen (zweiten) und dem Dienstleistungssektor einerseits, zwischen deutscher und französischer Schweiz andererseits. Wie in den Kapiteln 3.1 und 3.2 gezeigt, weist der zweite Sektor sowohl bei den Bestimmungen über die Errichtung von ANV als auch bei denjenigen über deren Kompetenzen „mitwirkungsfreundlichere“ Werte auf als der dritte. Dies zeigt, dass die historischen Wurzeln der betrieblichen Mitwirkung in der Schweiz in der verarbeitenden Industrie sich auch heute noch in der gesamtarbeitsvertraglichen und wohl auch in der betrieblichen Realität niederschlagen. Was die Unterschiede zwischen den beiden grossen Sprachregionen betrifft, welche ebenfalls sowohl bei den Errichtungsbestimmungen als auch bei den inhaltlichen Bestimmungen sichtbar sind, lassen sich diese ebenfalls mit den historischen Wurzeln erklären, welche – beeinflusst von entsprechenden Vorbildern im deutschen Kaiserreich und bedingt auch durch die Dominanz Deutschschweizer Unternehmen in der in Bezug auf Mitwirkung pionierhaften Metall- und Maschinenindustrie – überwiegend in der deutschen Schweiz zu finden sind. Während die in mehreren Firmenverträgen verankerte starke Rolle von Gewerkschaftsgremien in der französischen Schweiz auf Einflüsse aus Frankreich (starke Stellung innerbetrieblicher Gewerkschaftsdelegationen im Vergleich zu den *comités d'entreprise*) zurückzuführen sein dürfte, ist ein direkter Einfluss der bundesdeutschen Betriebsverfassung auf die Verhältnisse in der Deutschschweiz eher zu verneinen. Das überwiegende Fehlen jeglicher Mitbestimmung auf Unternehmensebene (Vertretung im Aufsichtsrat) spricht genauso dagegen wie die im Vergleich zu Deutschland schwache Ausprägung betrieblicher Mitbestimmungsrechte. Eher schon widerspiegelt sich in der vergleichsweise hohen Bedeutung von ANV in der Deutschschweiz (im Vergleich zur französischen Schweiz) die tendenziell kooperativeren Arbeitsbeziehungen sowie die tendenziell schwächere Position der Gewerkschaften in der Deutschschweiz.

So wertvoll GAV als Quelle für die Vielfalt und die Relevanz des schweizerischen Mitwirkungsrechts sind, muss doch daran erinnert werden, dass nur etwa die Hälfte aller privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse durch GAV abgedeckt sind. Unklar bleibt also, ob und wie Mitwirkung in Firmen bzw. Branchen ohne vertragliche Sozialpartnerschaft gelebt wird, d.h. inwieweit auch ArbeitnehmerInnen ohne tarifvertragliche Absicherung über kollektive Mitwirkungsrechte verfügen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Dies würde das Studium von betrieblichen Reglementen über ANV erfordern, die nur schwer zugänglich sind. Zu vermuten ist allerdings, dass aufgrund der gelebten Praxis etwa in Unternehmen der chemischen Industrie oder in der Versicherungsbranche auch von GAV nicht abgedeckte ArbeitnehmerInnen in den Genuss solcher Rechte kommen.

Unklar bleibt schliesslich, wie die vertraglich fixierten Mitwirkungsrechte in der Praxis gelebt werden – und ob die Mitwirkung über betriebliche Arbeitnehmervertretungen die Si-

tuation der ArbeitnehmerInnen in der Schweiz insgesamt positiv beeinflussen. Zu dieser Frage existieren keinerlei neuere Studien. Es besteht Bedarf nach weiterer, qualitativ ausgerichteter sozialwissenschaftlicher Forschung.

Dank

Der Artikel entstand im Rahmen des vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekts „Arbeitnehmervertretungen in der Schweizer Privatwirtschaft“ (Projekt Nr. 100017_156570). Die Autoren danken den jeweiligen zuständigen Personen bei den Gewerkschaften KV Schweiz, SEV, Syna, Syndicom, Unia und VPOD für den unbürokratischen Zugang zu ihren GAV-Registaturen bzw. die Zurverfügungstellung von Dokumenten, welche online nicht verfügbar sind. Ebenso zu Dank verpflichtet sind wir zahlreichen Auskunftspersonen bei Sozialpartnern und in Unternehmen, welche ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben. Aufgrund der Rückmeldungen von zwei anonymen Gutachtern und des Herausgebers der Zeitschrift wurde der Artikel überarbeitet; auch ihnen gebührt Dank.

Appendix: Kodierungsschlüssel der Inhaltsanalyse

Errichtungsvoraussetzungen (*Err*): – werden ANV im Vertragstext erwähnt? Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, um eine ANV zu errichten?

- 1 = ANV werden als selbstverständlich vorausgesetzt
- 2 = ANV sind obligatorisch
- 3 = ANV sind obligatorisch unter Bedingungen
- 4 = ANV sind fakultativ unter Bedingungen besser als Gesetz
- 5 = Keine Bestimmungen zur Errichtung von ANV bzw. Verweis auf Gesetz
- 6 = ANV nicht erwähnt

Formales (*Form*): Wie detailliert sind die Bestimmungen zu Grösse, interner Struktur und Wahlverfahren für ANV? Gibt es bei der Wahl der ANV Vorrechte für Gewerkschaften bzw. für deren Mitglieder?

- 1 = Gewerkschaftliche Prärogative (zB Recht auf Vertretung unter Bedingungen auch bei Nichtwahl)
- 2 = Bestimmungen zB zu Wahlverfahren, Grösse, Zusammensetzung
- 3 = Empfehlungen zB zu Bildung von Gesamt-ANV oder Musterreglement
- 4 = Keine Bestimmungen

Freistellung (*Frei*): Verfügen ANV bzw. ihre Mitglieder über genau definierte Zeit- und / oder Geldbudgets für ihre Tätigkeit und / oder für ihre Weiterbildung?

- 1 = Zeitbudgets für Tätigkeit zB Anzahl Stellenprozent
- 2 = Zeitbudgets nur für Schulungen zB Anzahl Arbeitstage
- 3 = Tätigkeit während Arbeitszeit / Recht auf Schulung ohne präzise Angaben
- 4 = Keine Bestimmungen bzw. Verweis auf Gesetz

Kündigungsschutz (*Kün*): Geniessen die ANV einen Kündigungsschutz, der über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht?

- 1 = Kündigung nur unter obligatorischem Einbezug der Sozialpartner
- 2 = Kündigungsschutz besser als in Gesetz, mit Eskalationsmöglichkeit
- 3 = Kündigungsschutz besser als in Gesetz, ohne Eskalationsmöglichkeit
- 4 = Keine Bestimmungen bzw. Verweis auf Gesetz

Mitwirkungsgegenstände (*Mitw*): Sind Gegenstände der Mitwirkung aufgeführt, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen?

- 1 = Bestimmungen besser als in Gesetz
- 2 = Keine Bestimmungen bzw. Verweis auf Gesetz

Abweichungsregelungen (*Abw*): Können ANV mit dem jeweiligen Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene Abweichungen vom GAV vereinbaren?

- 1 = Abweichungen von normativen Bestimmungen GAV möglich
- 2 = Keine Bestimmungen

Lohnverhandlungen (*Lohn*): Wird die jährliche Lohnentwicklung auf Betriebsebene durch ANV verhandelt?

- 1 = Betriebliche Lohnverhandlungen, mit obligatorischem Einbezug der Sozialpartner
- 2 = Betriebliche Lohnverhandlungen, mit Eskalationsmöglichkeit an Sozialpartner
- 3 = Betriebliche Lohnverhandlungen, ohne Eskalationsmöglichkeit
- 4 = Keine betrieblichen Lohnverhandlungen

Sozialpartner-Beziehungen (*Soz*): Wie ist die Beziehung der ANV zu den Vertragsgewerkschaften geregelt? Besteht die Möglichkeit, betriebliche Verhandlungen bei einem Scheitern auf die Ebene der Sozialpartner eskalieren zu lassen?

- 1 = Eskalation generell oder in definierten Fällen möglich für Streitschlichtung
- 2 = Recht auf Beratung der ANV durch Gewerkschaften
- 3 = Keine Bestimmungen

Es wurde jeweils nach Intensitätsstufen kodiert, wobei der niedrigsten Intensitätsstufe, d.h. dem Verzicht auf eine Bestimmung bzw. dem blossen Verweis auf das Gesetz in der Regel die höchste Zahl zugeordnet wird. Einzig bei der Dimension *Lohn* kann eine Abstufung nach Intensität nur teilweise vorgenommen werden; es fehlen zudem einschlägige gesetzliche Bestimmungen. Unterschieden wird hier zwischen verschiedenen Intensitätsstufen der Beteiligung von ANV an betrieblichen Lohnverhandlungen (1–3) und deren gänzlichen Fehlen (4: automatischer Teuerungsausgleich, Verhandlungen mit Sozialpartnern auf überbetrieblicher Ebene oder Anlehnung an Lohnentwicklung bei der öffentlichen Hand).

Kodierung der GAV nach allgemeinen Merkmalen:

Wirtschaftssektor:

- 1 = Primärsektor
- 2 = Handwerk und Industrie
- 3 = Dienstleistungssektor
- 0 = nicht eindeutig zurechenbar

Vorherrschende Betriebsgrösse (grobe Schätzung):

- G = gross
- M = mittel bzw. sehr heterogen
- K = klein

Sprachregion:

- D= Deutschschweiz
- F= Französische Schweiz
- I = Italienische Schweiz
- M = Mehrere Sprachregionen

Geltungsbereich:

F = Firma

B = Branche

Quellen

- Bundesamt für Statistik: Gesamtarbeitsverträge (GAV) Schweiz, Stand 1. März 2014
(www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/new/nip_detail.html?gnpID=2015-307,
Zugriff 22.6.2016)
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13.3.1964 (Arbeitsgesetz) (SR 822.11, zitiert als ArG)
- Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17.12.1993 (Mitwirkungsgesetz) (SR 822.14, zitiert als MitwG)
- Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30.3.1911 (SR 220, zitiert als OR)
- Gesamtarbeitsverträge:
Unia (www.gav-service.ch); Syndicom (www.syndicom.ch/de/arbeitsrecht/gav-tool.html);
Syna (www.syna.ch/regionale-gav); Kanton Genf (www.ge.ch/cct/EnVigueur/v_welcome.asp);
GAV-Registaturen der folgenden Gewerkschaften: KV Schweiz, SEV, Syna, Unia, VPOD

Literatur

- Bianchi, D. (2009). Mitwirkung in der Schweiz – wo drückt der Schuh? In B. Ehrenzeller, H. Furer & T. Geiser (Hrsg.), *Die Mitwirkung in den Betrieben* (S. 193–196). St. Gallen: Universität St. Gallen.
- BIGA (1973). Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, Stand der Mitbestimmung in der Schweiz. *Die Volkswirtschaft*, 1, 3–6.
- Bundesrat (1973). Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesbeschlusses betreffend das Volksbegehren über die Mitbestimmung und einen Gegenvorschlag. *Bundesblatt*, Bd. II, 237–430.
- Degen, B. (2002). Arbeiterkommissionen. In *Historisches Lexikon der Schweiz*, (Bd. 1, S. 445–446). Basel: Schwabe. (www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D16537.php)
- Dufour, C. & Hege, A. (2002). *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Bruxelles etc: P.I.E. Peter Lang.
- Fluder, R. & Hotz-Hart, B. (1998). Switzerland: Still as Smooth as a Clockwork? In A. Ferner & R. Hyman (Eds.), *Changing Industrial Relations in Europe* (2nd ed., S. 262–282). Oxford/Malden, MA: Blackwell.
- Fritz, M. & Schuler, C. (2012). *Die Mitwirkung im Arbeitsverhältnis* (2. Aufl.). Zürich: Schweizerischer Arbeitgeberverband.
- Gabathuler, T. (2009). Die Mitwirkung der Arbeitnehmenden. In Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht* (S. 123–154). Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Geiser, T. (2009). Aktuelle Gesetzgebung, Gerichtspraxis und internationaler Kontext. In B. Ehrenzeller, H. Furer & T. Geiser (Hrsg.), *Die Mitwirkung in den Betrieben* (S. 15–58). St. Gallen: Universität St. Gallen.
- Hohl, M. (1992). Von der Fabrikkommission zum Europäischen Betriebsrat: Zur Rolle betrieblicher Interessenorganisationen. St. Gallen: Universität St. Gallen.
- Jannsen, A. (2015). Gegen den Frankenschock. Viele Firmen lassen ihre Mitarbeiter wegen der starken Währung länger arbeiten. Mit Erfolg? In *Schweizerische Handelszeitung*, 27.8.2015, 30.

- Jans, A. (1991). Die Mitbestimmung in der Schweiz und die europäische Herausforderung. In *Gewerkschaftliche Rundschau*, 3 + 4, 58–107. doi: 10.5169/seals-355367
- Kasper, S. (2008). *Information Governance im Arbeitsverhältnis. Regulatorischer Rahmen für Unternehmensinformationen aus betrieblicher Mitwirkung, Gesellschaftsrecht und Gesamtarbeitsverträgen*. Diss. Zürich. Bern: Stämpfli.
- Kellerhals, W. (1949). *Arbeiterkommissionen, ihre Entwicklung und Bedeutung, unter besonderer Berücksichtigung der schweizerischen Verhältnisse*. Diss. Basel.
- Lampart, D., & Kopp, D. (2013). *GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Mach, A. (2006). *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes. La législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Maillefer, M. (1973). *La nature juridique et le fonctionnement des commissions de personnel*. Bern: Stämpfli.
- Müller, B. (1981). *Innerbetriebliche Mitbestimmung durch die Betriebskommissionen*. Diss. Bern.
- Müller, R. A. (1999). *Die Arbeitnehmervertretung*. Bern: Stämpfli.
- Nordmann, D. (1994). *Das Schweizerische Mitwirkungsgesetz*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Oesch, D. (2001). *Kollektive Lohnverhandlungen: Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung aus 10 Branchen*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Rieger, A. (2009). Entwicklung und Bedeutung der GAV in der Schweiz. In Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht* (S. 97–121). Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Rogers, J. & Streeck, W. (1995). The Study of Works Councils: Concepts and Problems. In J. Rogers & W. Streeck (Eds.), *Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations* (S. 3–26). Chicago / London: Chicago University Press. doi: 10.7208/chicago/9780226723792.001.0001
- Roncoroni, G. (2009). Art. 1–21 AVEG. In Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht* (S. 383–498). Basel: Helbing & Lichtenhahn.
- Schröder, M. (2014). *Varianten des Kapitalismus. Die Unterschiede liberaler und koordinierter Marktwirtschaften*. Wiesbaden: Springer VS. doi.org/10.1007/978-3-658-05242-3
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2012). *Schwarzbuch missbräuchliche Kündigungen. Wer sich wehrt, braucht Schutz*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Stöckli, J.-F. (1990). *Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages*. Bern: Stämpfli.
- Streeck, W. (1995). Works Councils in Western Europe: From Consultation to Participation. In J. Rogers & W. Streeck (Hrsg.), *Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations* (S. 313–348). Chicago / London: Chicago University Press.
- Syndicom (o.J.). *Handbuch für die Personalvertretung. Ein Leitfaden für die Mitwirkung und die praktische Arbeit der Personalvertretung im Unternehmen*. Bern: Syndicom.
- Traxler, F., Blaschke, S. & Kittel, B. (2001). *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford: Oxford University Press. doi: 10.7208/chicago/9780226723792.001.0001
- Unia (2013). *Leitfaden für GAV-Verhandlungen in der Industrie. Kündigungsschutz für gewerkschaftliche Vertrauensleute und Mitglieder von Personalvertretungen*. Bern: Unia.
- Unia (2015). *Handbuch für Personalkommissionen (PeKo), Vertrauensleute und GewerkschaftssekretärInnen*. Bern: Unia.
- Visser, J. (1996). A truly mixed case: industrial relations in Italy. In J. Van Ruysseveldt, & J. Visser (Eds.), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions* (S. 265–309). London etc: Sage.

- Visser, J. (2015). ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014. (www.uva-aiaa.net/208, Zugriff 21.6.2016)
- Welti, H. (1942). Die Arbeiterkommissionen in den privaten Betrieben. Ein Versuch zur Bestimmung ihrer Rechtsnatur. Diss. Zürich.

*Reinhard Bahn Müller, Rainer Salm**

Beteiligung und Tarifpolitik: Debatten, Ansätze und Grenzen am Beispiel der IG Metall**

Zusammenfassung

Mitgliederbeteiligung ist zu einem Top-Thema in den Gewerkschaften geworden. Der Beitrag rekonstruiert am Beispiel der IG Metall den Verlauf der Beteiligungsdebatte in der Tarifpolitik und geht Gründen für den beteiligungsorientierten Pfadwechsel nach. Diskutiert wird sodann das Spannungsverhältnis von Legitimität und Effektivität in der Tarifpolitik. In Abgrenzung zu früheren Konzepten wird für ein Analyseraster plädiert, das alle Phasen einer Tarifbewegung in den Blick nimmt und dabei zwischen unterschiedlichen Funktionen, Zielgruppen und Stufen von Beteiligung unterscheidet. Vor diesem Hintergrund werden Beispiele erweiterter Beteiligung von Mitgliedern und ehrenamtlichen Funktionären dargestellt, die in den Phasen der Forderungsentwicklung, der Durchsetzung sowie der Akzeptanzklärung und -sicherung nach einem Verhandlungsergebnis mit unterschiedlichem Erfolg erprobt wurden. Dabei wird deutlich, dass Beteiligung sowohl normativ begründet als auch funktionell gehandhabt wird und der zunächst top-down initiierte Weg in Richtung „Beteiligungsgewerkschaft“ teils auf breite Resonanz, teils an Grenzen stößt. Erweiterte Beteiligungsmöglichkeiten bestehen jedoch in allen Phasen einer Tarifbewegung, auch in der als besonders beteiligungskritisch geltenden Phase der Kompromissbildung. Offen und von der Zielsetzung sowie der Ausgestaltung der Beteiligungsangebote abhängig sind die Auswirkungen erweiterter Mitgliederbeteiligung auf das Spannungsverhältnis von Einfluss- und Mitgliederlogik.

Schlagwörter: Industrielle Beziehungen, Tarifpolitik, Mitbestimmung, Tarifverhandlungen, Gewerkschaften, IG Metall

Participation and collective bargaining policy: using the IG Metall as an example to consider debates, approaches and limits to participation and collective bargaining policy

Abstract

Membership participation has become a hot topic within trade unions. Focusing on the IG Metall, this article reconstructs the debate on participation in collective bargaining policy and reflects the reasons for a change of direction as far as participation is concerned. This will be followed by an analysis of

* Dr. Reinhard Bahn Müller, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (FATK) an der Universität Tübingen, Haußerstr43, D-72076 Tübingen. E-Mail: reinhard.bahnmueller@uni-tuebingen.de
Rainer Salm, IMU Institut GmbH Forschung und Beratung, Hasenbergstr. 49, 70176 Stuttgart. E-Mail: rsalm@imu-institut.de

** Artikel eingegangen: 16.12.2016, revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 08.12.2017

collective bargaining policy, specifically the problem of tension between legitimacy and effectiveness. In contrast to previous conceptual approaches, the authors promote an analytical method that considers the various phases of collective bargaining. These include different functions taken up by actors, target groups and levels of participation. Against this background, examples of extended participation on the part of members and lay shop stewards (functionaries) will be presented, particularly considering their roles in achieving varying degrees of success during (in the phases) the development of collective bargaining goals as well as the implementation (enforcement of receivable) and acceptance of negotiated outcome. It will be demonstrated that participation is both normatively justified and functionally addressed. Furthermore, that although the initial top-down path towards the “participatory union” was partly well received by a broad number of members, at the same time such an approach had to contend with certain limitations. Extended opportunities for participation, however, exist in all phases of a collective bargaining movement, even in critical phases concerned with achieving a compromise. The effects of extended membership participation as well as the different forms of such participation remain open and dependent on the tension between influence and membership logic.

Key words: Industrial relations, tariff policy, participation, bargaining policy, unions, IG Metall (JEL: J5)

1. Einleitung

Mitgliederbeteiligung ist seit geraumer Zeit Top-Thema in den Gewerkschaften, nicht zuletzt in der IG Metall. Die Diskussion hat viele Facetten und bezieht sich auf unterschiedliche Felder. Dieser Beitrag konzentriert sich auf die Tarifpolitik, speziell die Flächentarifpolitik und damit das Kerngeschäft der Gewerkschaften. Beteiligung in der Tarifpolitik ist allerdings kein neues Thema, sondern zieht sich wie ein roter Faden durch die Gewerkschaftsgeschichte. Durch die Entwicklungen der letzten Jahre, insbesondere durch die neue Architektur des Systems Industrieller Beziehungen mit Tarifaueinandersetzungen auf sektoraler wie auf betrieblicher Ebene sowie des damit einhergehenden veränderten Stellenwerts gewerkschaftlicher Betriebspolitik hat sie allerdings an Relevanz gewonnen. Der Bedarf an Beteiligung zur Akzeptanzsicherung insbesondere bei Standortvereinbarungen ist gestiegen. Daraus wurden zeitversetzt auch Konsequenzen für die Anlage von Flächentarifbewegungen gezogen, wie nachfolgend anhand von vier Beispielen dargestellt wird.

In einem ersten Schritt erfolgt ein kurzer Überblick über die wechselvolle Geschichte der Diskussion um Mitgliederbeteiligung in der IG Metall. Es wird dabei der Frage nachgegangen, weshalb die bereits in den 1980er Jahren geführten ersten Debatten und Beschlüsse zur breiteren Einbeziehung der Mitglieder keine nachhaltigen Wirkungen hatten, wohingegen Mitte der 2000er Jahre ein grundlegender und – wie es scheint – nachhaltiger Schwenk erfolgte. In einem zweiten Schritt wird das von Weitbrecht (1969) konstatierte Grunddilemma von Beteiligung in der Tarifpolitik in Erinnerung gerufen, wonach Effizienz und Legitimität in einem Spannungsverhältnis stehen, das einer umfassenden Mitgliederbeteiligung Grenzen setzt. In Abgrenzung zu Weitbrechts Thesen wird dafür plädiert, diese Grenzen phasen-, anlass- und funktionsbezogen zu bestimmen sowie jeweils zwischen Stufen der Beteiligung zu unterscheiden. Vor diesem Hintergrund werden in einem dritten Schritt entlang der Dramaturgie von Flächentarifbewegungen ein schon etwas älterer und drei neue Ansätze erweiterter Mitgliederbeteiligung dargestellt: Mitgliederbeteiligung bei der Ent-

wicklung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) in Baden-Württemberg, Beschäftigtenbefragungen als Instrument der Findung bzw. Konkretisierung von Tarifforderungen, das neue Aktivierungs- und Arbeitskmpfkonzzept der IG Metall sowie zwei divergierende Beteiligungsansätze in der als besonders beteiligungskritisch geltenden Kompromissbildungsphase (IG Metall versus Verdi). In einem abschließenden vierten Schritt wird ein Fazit gezogen.

2. Von „passiver Folgebereitschaft“ zur „Beteiligungsgewerkschaft“: Stationen der Debatte

Die Diskussion um die Beteiligung der Mitglieder an den Aktivitäten der Gewerkschaften, speziell in der Tarifpolitik, hat Tradition. Schon zu Beginn des letzten Jahrhunderts konstatierte Robert Michels (1911) in seiner Studie zum Parteienwesen auch auf die Gewerkschaften gemünzt, dass „die Mehrzahl der Organisierten der Organisation (lediglich) Gleichgültigkeit entgegen“ bringe, weshalb sie die Repräsentation ihrer Interessen an eine „kleine Zahl von Einzelindividuen (delegiere), die sie aufgrund von Vollmachten ständig vertritt und ihre Angelegenheiten besorgt“ (S. 75). In den 1950er Jahren klangen die Befunde ganz ähnlich. Festgestellt wurde eine ausgeprägte „Dienstleistungsorientierung der Arbeitnehmer“ bzw. eine „typische Konsumentenhaltung“ und ein schwach ausgeprägtes Interesse, aktiv handelnd in das Gewerkschaftsgeschehen einzugreifen (Mayntz, 1963, S. 103). Eine Notwendigkeit, die Beteiligungsmöglichkeiten zu erweitern oder die Organisationspraxis zu verändern, wurde jedoch nicht gesehen. Die Gewerkschaften waren bei den Beschäftigten anerkannt und die Mitglieder zeigten ihre Loyalität, wenn die Gewerkschaftsführung sie rief.

So sah das auch noch Otto Brenner, 1. Vorsitzender der IG Metall in den Jahren 1954 bis 1972. Er fasste seine Erfahrungen am Ende seiner Amtszeit so zusammen:

„Der elementare Tatbestand der Gewerkschafts- und Tarifpolitik der vergangenen zwei Jahrzehnte war, dass die große Masse der Arbeitnehmer passiv und mehr oder minder apathisch Gewerkschaftspolitik über sich ergehen ließ. So gut wie alle Tarifbewegungen der IG Metall in den vergangenen zwei Jahrzehnten sind von oben her angekurbelt, eingeleitet und durchgeführt worden. Nirgends war Druck von unten für die gewerkschaftliche Aktion ausschlaggebend“ (zit. nach Schauer, 1988, S. 155).

Ein wirkliches Problem sah Brenner darin jedoch nicht. „Es wäre falsch“, so fährt er nämlich fort, „von einer Nichtkampfbereitschaft zu sprechen. Denn überall, wo die Gewerkschaften riefen, fanden sich die Arbeitnehmer diszipliniert ein.“

Die Probleme mit und die kritische Reflexion über das tradierte gewerkschaftliche Aktivierungs- und Beteiligungsmodell begannen in der Endphase der Brenner-Ära und danach. Konsequenzen wurden daraus jedoch lange nicht gezogen. Ein erstes kurzes Leuchtfeuer von Widerspenstigkeit waren die Septemberstreiks 1969 sowie die spontanen Streiks 1973, als von der IG Metall weder geplante noch legitimierte Streikaktionen um sich griffen (Schumann, 1971; Müller-Jentsch, 1974). Ein zweites Warnzeichen für die Defizite der gewerkschaftlichen Repräsentationsformen waren die beachtlichen Wahlergebnisse linksoppositioneller Betriebsratslisten, denen die IG Metall zunächst durch repressive Maßnahmen begegnete, die hernach immerhin eine Demokratisierung der Aufstellungsmodalitäten von

Betriebsratslisten zur Folge hatten (Weick, 1979). Ein drittes Alarmzeichen waren die Schwierigkeiten der Homogenisierung der Mitgliederinteressen im Vorfeld der Tarifbewegung zur 35-Stunden-Woche 1984. Die fraglose Loyalität und Folgebereitschaft, von der Otto Brenner noch sprach, funktionierte nicht mehr. Vielmehr musste die Bereitschaft, den von der Führung vorgegebenen und in der Mitgliedschaft anfangs stark umstrittenen Weg einer Wochenarbeitszeitverkürzung (statt Vorruhestand) mitzugehen, mühsam Person um Person, Kopf um Kopf hergestellt werden, was unter Aufbietung aller Kräfte schließlich auch gelang (Bahnmüller, 1985). Das Ergebnis, der Einstieg in die 35-Stunden-Woche, war dann Rechtfertigung genug, das traditionelle Aktivierungsmodell als alternativlos zu präsentieren und von Kritik weitgehend freizustellen.

Vier Jahre später, auf dem Zukunftskongress der IG Metall im Jahr 1988, waren dann allerdings neue Töne zu hören. Erweiterte Mitgliederbeteiligung bekam nun erstmals eine positive Konnotation. Ein wichtiger Bezugspunkt war die sog. „Wertewandeldiskussion“. Die „modernen Arbeitnehmer“, so schrieb Horst Kern (1988) der IG Metall ins Stammbuch, seien nämlich „Transparenzfanatiker“ und kritisierten den Geheimhaltungscharakter der betrieblichen Herrschaftsstrukturen ebenso heftig wie die vorherrschende gewerkschaftliche Diskurs- und Organisationspraxis. Als glaubhafter Anwalt von Arbeitnehmerinteressen kämen in Zukunft nur Gewerkschaften in Betracht, „die selbst durch ihre Binnenstrukturen und Organisationspraktiken für Diskussionsoffenheit, Gedankenreichtum, Experimentierfreudigkeit stehen, die ‚Diskurs-Organisationen‘ sind und keine Gebilde des ‚demokratischen Zentralismus‘“ (S. 172f.).

Horst Kern war mit dieser Diagnose nicht allein. In den Folgejahren kam es zu einer breit geführten Diskussion mit einer Vielzahl von Debattenbeiträgen, die durchweg mehr Beteiligung einklagten (Hoffmann, Mückenberg & Lange, 1990; Morgenroth, Niemeyer & Hollmann, 1994; Oetjen & Zoll, 1994). Gefordert wurden „Diskursgewerkschaften“, „Beteiligungsgewerkschaften“, die Räume für Kommunikation und Verständigung bereitstellen sollten, da, wie Hans-Jürgen Arlt (1994) es formulierte, Solidarität heutzutage nicht mehr „im Himmel prästabiliertes Einigkeit“ existiere, sondern „durch das Fegefeuer konfliktrischer Kommunikation gehen“ müsse (S. 292).

Die Appelle fanden in den Gewerkschaftsspitzen durchaus Gehör. Franz Steinkühler, damals 1. Vorsitzender der IG Metall, befand in seiner Abschlussrede auf besagtem Zukunftskongress, in seiner Gewerkschaft müsse fortan „jeder seine Ideen einbringen können, ohne vorher Funktionär werden zu müssen“ (Steinkühler, 1989, S. 529). Und in den „Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform“, die im Nachgang zu dem Kongress verabschiedet wurden, hieß es unter der Überschrift „Die IG Metall muss dialogförmiger werden“: „Wir wollen verstärkt Mitgliederbeteiligung und die Förderung des ehrenamtlichen Elements. Hier sind Dialogformen und Diskursforen notwendig. Auch die Einbeziehung von Nichtmitgliedern kann dabei sinnvoll sein“ (IG Metall, 1989, S. 560).

Die Diskussionen und die Beschlüsse führten in der ersten Hälfte der 1990er Jahre auch zu einem bemerkenswerten Beteiligungsexperiment bei der Reform der Entgelttarifverträge (ERA), auf die wir nachfolgend zu sprechen kommen. Danach verschwanden die Ansätze jedoch wieder in der Versenkung, um 10 Jahre später wiederentdeckt, ausgebaut, verbreitert zu werden und als neue Maxime gewerkschaftlichen Handelns Geltung zu

erlangen. Weshalb nahm die Beteiligungsdebatte diese erstaunliche Entwicklung? Warum versandete der erste Diskussionsanlauf und weshalb kam es Mitte der 2000er zu einer bis heute anhaltenden Renaissance?

Für das rasche Versickern der ersten offensiv geführten Beteiligungsdebatte sehen wir vor allem zwei Gründe:

Ein erster war die deutsche Wiedervereinigung und deren Folgen für das System Industrieller Beziehungen. Der Institutionentransfer, begleitet von der De-Industrialisierung Ostdeutschlands und der sich anschließenden Wirtschaftskrise auch in Westdeutschland ließen wenig Kraft und Raum für Experimente.

Ein zweiter Grund war die latente Angst nicht weniger einflussstarker haupt- und ehrenamtlicher Funktionäre und Funktionärinnen vor einem Kontrollverlust bzw. davor, dass eine Ausweitung der Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder zum Einfallstor eines ihnen unterstellten arbeitspolitischen Konservatismus werden könnte, wodurch die Prioritäten der Gewerkschafts- und der Tarifpolitik verschoben und der Erhalt von Geschlossenheit und Kampfkraft gefährdet werde. Das Risiko, durch eine Ausweitung der Mitgliederbeteiligung das bisherige gewerkschaftliche Normenkorsett zu verlieren, schien ihnen zu hoch. Die Bereitschaft ggf. die Normen, Ziele und Wege neu zu bestimmen und dabei das Risiko eines Identitätsumbaus einzugehen, war mehrheitlich (noch) nicht gegeben. Während die „Gewerkschaftsmodernisierer“ in einem Ausbau der Mitgliederbeteiligung eine Chance gewerkschaftlicher Demokratisierung und Erneuerung sahen, betonten die „Traditionalisten“ damit ggf. verbundenen Risiken mit der Folge einer Diskussionsblockade, die durch den gescheiterten Beteiligungsversuch bei der ERA-Entwicklung in Baden-Württemberg, auf den wir noch zu sprechen kommen, noch befördert wurde.

Zeitgleich vollzogen sich jedoch auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene Entwicklungen, die schließlich zu einer Auflösung dieser Blockade führten.

Eine erste nahm ihren Ausgang in Ostdeutschland. 1993 wurde erstmals eine „Härtefallregelung-Ost“ vereinbart, die unter bestimmten Bedingungen das betriebliche Unterschreiten tariflicher Normen ermöglichte. Solche Regelungen sollten nach damaliger Mehrheitsmeinung in der IG Metall auf den Osten begrenzt bleiben, was sich jedoch, wie die kommenden Jahre zeigten, als Trugschluss erwies. Öffnungsklauseln waren auch im Westen nicht aufzuhalten. Mit welcher Strategie der galoppierende Umbau des dualen Systems der Industriellen Beziehungen gestoppt werden konnte, war und blieb strittig. Anders als die IG BCE war die IG Metall lange nicht bereit, den Weg einer durch die Gewerkschaft (mit)kontrollierten Dezentralisierung mitzugehen und die darin liegenden Chancen einer Erneuerung der gewerkschaftlichen Vertretungspolitik durch eine breitere Mitgliederbeteiligung auszuloten (Müller-Jentsch 1995; Bahnmüller & Bispinck 1994). Entsprechende Vorschläge wurden als gefährlich, weil dammbrechend, zurückgewiesen (König, Stamm & Wendl, 1998). Widerstand hieß die Parole, nicht gestaltende Anpassung.

Parallel zur Verbetrieblichung tarifpolitischer Regelungsmaterie vollzog sich eine Schwächung gewerkschaftlicher Organisationsmacht und zeitversetzt von institutioneller Macht, was der Strategie des Widerstands Durchschlagskraft nahm. Die Mitgliederzahlen sanken, was jedoch durch die zunächst noch passable Tarifbindung in Kombination mit einer privilegierten Partnerschaft mit der Politik nicht weiter thematisiert wurde und keine Richtungsänderung in der Rekrutierungs- und Bindungspolitik der IG Metall zur Folge hatte. Aber auch die

institutionelle Macht begann in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts zu bröckeln. Die Flächentarifverträge gerieten massiv in die Kritik, die Tarifbindung sank, und phasenweise war es angesichts von Selbstauflösungsdrohungen von Gesamtmetall und Lagerfeuerphantasien des damaligen BDI-Präsidenten Rogowski, der erst einmal alle Tarifverträge mitsamt dem Betriebsverfassungsgesetz verbrennen wollte, alles andere als sicher, dass Kollektivverträge überhaupt weiter abgeschlossen werden. Die auf Stabilisierung der Tarifbindung und Abwehr von Öffnungsklauseln ausgerichtete Linie der IG Metall erwies sich zunehmend als nicht mehr zielführend, zumal sie sich zusehends durch stillschweigend akzeptierte oder auch von ihr abgeschlossene „Betriebliche Bündnisse für Arbeit“ in eine Glaubwürdigkeitskrise manövrierte. Der Handlungsdruck stieg und wurde durch die Drohung der Schröder-Regierung mit einer gesetzlichen Öffnungsklausel noch gesteigert.

Die Wende kam 2004 mit dem „Pforzheimer Abkommen“. Dieses Abkommen war eine Zäsur. Es führte zu einem kräftigen und bis heute nachwirkenden Realitätsschock des gewerkschaftlichen Apparats. Die IG Metall signalisierte damit nach innen wie nach außen ihre Bereitschaft, Tarifabweichungen nicht mehr wie bisher informell zu praktizieren, sie jedoch, da Ausdruck gewerkschaftlicher Schwäche, im unzugänglichen Giftschränk der Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen zu verwahren, sondern die Beschäftigungspakte offenzulegen und sich der veränderten Situation zu stellen. Die ungewollte und erfolglos bekämpfte Dezentralisierung der Tarifpolitik wurde nun als Chance gewerkschaftlicher Erneuerung begriffen. Durch eine Neubestimmung des Verhältnisses von Tarif- und Betriebspolitik sollte versucht werden, aus der Defensive herauszukommen und auch beim erzwungenen temporären tarifpolitischen Rückwärtsgehen organisationspolitische Stärke zu gewinnen. Betriebliche Konflikte um die Absenkung von Tarifstandards sollten fortan wie Tarifbewegungen angelegt und als tarifpolitische Auseinandersetzungen geführt werden, d.h. unter aktiver Einbeziehung der Beschäftigten sowie mit gewerkschaftlich legitimierten betrieblichen VertreterInnen und Tarifkommissionen. „Die Erhöhung der Tariffähigkeit im Betrieb durch offensive Anlage betrieblicher Konflikte, Mitgliederbeteiligung und Mitgliederentwicklung“ wurde „zur Querschnittsaufgabe der gesamten IG Metall“ erklärt, was „eine entsprechende organisationspolitische Neuausrichtung“ nötig machte (Burkhard, Iwer & Wagner, 2006, S. 45).

Dazu gehörte erstens eine Wende im Umgang mit der Frage der Mitgliederbeteiligung. Die Erfahrungen mit Tarifabweichungen lehrten nämlich: Ein akzeptabler Output in Form einer Beschäftigungssicherung (ggf. noch verbunden mit Investitionszusagen) im Tausch gegen (temporäre) Abstriche bei flächentariflich geltenden Tarifnormen ließ sich nur realisieren und gegenüber den Mitgliedern vertreten, wenn diese in allen Phasen einer betrieblichen Auseinandersetzung einbezogen werden (Haipeter, 2010). Die Legitimierung via Output musste also durch eine flankierende und erweiterte Input-Legitimierung, die in der deutschen Mitbestimmung keine starke Tradition hat, zusätzlich abgesichert werden (Rehder, 2006). Hinzukommen sollte ein Zweites: der Mitgliedererwerb und -bindung musste ein höheres Gewicht beigemessen werden, da autonome Handlungsfähigkeit und institutionelle Macht sich dauerhaft nur zurückgewinnen und stärken ließen, wenn es gelingt, die Mitgliederbasis zu stabilisieren und zu erweitern. Die Antwort hierauf hieß „Organizing“ (Bremme, Fürniß & Meinecke, 2007) und konstitutiv hierfür ist – jedenfalls in der auf die hiesigen Verhältnisse adaptierten Lesart der Organizing-Konzepte – ein beteiligungsorientiertes Vorgehen und entsprechendes Politikverständnis.

Mitgliederbeteiligung wurde damit zu einer nicht mehr kritisch beäugten, sondern mit Nachdruck geforderten Strategieempfehlung, die sich sowohl gewerkschaftliche „Traditionalisten“ wie „Modernisierer“ zu eigen machten und damit Fraktionen in unerwarteter Harmonie zusammenführte, die sich in dieser Frage bislang in Schach hielten. Deren damit verbundenen Intentionen waren wohl unterschiedliche, für einen Ausbau der Beteiligungschancen plädierten gleichwohl beide. Mitgliederbeteiligung galt fortan nahezu allen als „zentraler Ansatzpunkt gewerkschaftlicher Erneuerung“, als „strategische Chance für die IG Metall“ und „Mehr Beteiligung wagen“ wurde zur offiziellen Linie erklärt (IG Metall, 2013a; Wetzel, 2015).

Der Pfadwechsel in der „Beteiligungsfrage“ ging somit nicht von der Flächentarifpolitik aus. Die stärksten Impulse kamen von der Betriebspolitik bzw. betrieblichen Tarifpolitik. Dennoch soll auch das Motto „Mehr Beteiligung wagen“ darauf nicht beschränkt bleiben. Die Selbstverpflichtung der IG Metall lautet vielmehr: auch alle Phasen einer Flächentarifbewegung sollen auf Möglichkeiten eines Ausbaus von Beteiligung der Mitglieder, aber auch der Ehren- und Hauptamtlichen hin untersucht und entsprechende Konzepte erprobt werden, beginnend mit der Forderungserstellung, über die Mobilisierungs- und Warnstreikphase bis hin zur Ergebnis- und Umsetzungsbeteiligung (IG Metall, 2015, S. 236). Die gewerkschaftsinternen Debatten hierüber stehen allerdings erst am Anfang und sie werden weniger systematisch und mit Nachdruck geführt, was seinen Grund darin haben dürfte, dass die Erträge der Flächentarifpolitik der letzten zehn Jahre weithin als zufriedenstellend empfunden wurden und in ausreichendem Maße Legitimität sichern konnten. Es ist auch keine mit Nachdruck von „unten“ eingeforderte, sondern top down angestoßene und gesteuerte Diskussion. Der hauptamtliche Apparat initiiert und kontrolliert die Beteiligungsexperimente, öffnet Türen und schließt sie ggf. auch wieder, was den neuen Beteiligungsansätzen einen instrumentellen Anstrich gibt, deren Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit jedoch keinen Abbruch tun muss. Die Weichen auch in der Flächentarifpolitik sind jedenfalls in Richtung „Mitgliederbeteiligung“ gestellt. Es geht nicht mehr um das Ob, sondern um das Wie, das Wer, das Wann, das Wobei und um die jeweils sinnvollen bzw. angemessenen Grade der Mitgliederbeteiligung.

3. Das Grunddilemma: Effektivität und Legitimität in der Tarifpolitik

Wie weit kann die Mitgliederbeteiligung in der Tarifpolitik gehen? Welche Möglichkeiten und Notwendigkeiten bestehen und woraus resultieren die Beschränkungen?

Hansjörg Weitbrecht (1969) hat in seiner bis heute lesenswerten Studie das Spannungsverhältnis zwischen Legitimität und Effizienz in der Tarifpolitik, die bei ihm immer Flächentarifpolitik meint, anschaulich beschrieben. Tarifpolitik, so schrieb er, kann einerseits ohne Beteiligung der Mitglieder nicht auskommen. Sie ist unerlässlich, um handlungs- und durchsetzungsfähig zu sein. Die Ziele müssen mit den Mitgliedern abgestimmt und von ihnen getragen werden, sie müssen ggf. zu Kampfmaßnahmen bereit sein, zumindest muss dies glaubhaft angedroht werden können – was ohne mehr oder weniger umfassende Tests in Form von Warnstreiks als Maßnahmen der Selbstvergewisserung sowie der Manifesta-

tion gegenüber der Arbeitgeberseite kaum möglich ist. Eine umfassende Mitgliederbeteiligung ist allerdings nicht möglich, wenn es darum geht, Verhandlungen zu führen, Taktiken zu ändern, Zugeständnisse zu machen oder verbindliche Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und damit dem Zweck der Tarifautonomie nachzukommen, nämlich Kompromisse zu finden. „Demokratische Willensbildung und einheitliche und rasche Entscheidungsfähigkeit widersprechen sich also“, so Weitbrecht, weil die von den Mitgliedern an die Verhandlungsführung gerichteten Erwartungen uneinheitlich und ggf. unerfüllbar sind. „Zwischen der Forderung nach Verhandlungsfreiheit und der Forderung nach Legitimität, daraus folgend Verpflichtung, besteht also ein Widerspruch, weil beide erwünschten Ziele sich nur bei unterschiedlichem Grad der Beteiligung der Mitglieder verwirklichen lassen“ (Weitbrecht, 1969, S. 92).

Wenn sich das Spannungsverhältnis von Effizienz, Legitimität und Verpflichtungsfähigkeit nicht auflösen lässt, wie kann es praktisch gehandhabt werden? Die Lösung, die Weitbrecht am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie beschreibt, lautet: durch eine Trennung der tatsächlichen Entscheidungsprozesse von Prozessen der „Quasi-Beteiligung“ und „Quasi-Entscheidungen“ hierzu legitimierter Gremien, die allerdings, wie die Tarifkommissionen der Metallindustrie, lediglich Empfehlungen abgeben und keine Entscheidungen treffen (Weitbrecht, 1969, S. 234ff.). Bereits vollzogene Entscheidungen werden, so seine Interpretation, zur Herstellung von Verpflichtungsfähigkeit quasi-demokratisch unterfüttert, indem Tarifkommissionen lediglich nachvollziehen, was andernorts entschieden ist.

Diese Charakterisierung der Beteiligungspraxis ist zweifellos erhellend, da sich hierdurch ein kritischer Blick auf Mechanismen der Akzeptanzsicherung von Tarifkompromissen eröffnet. Es lassen sich jedoch auch einige Einwände gegen das von Weitbrecht verwandte Begriffs- und Typisierungsschema vorbringen.

Erstens thematisiert Weitbrecht die „Beteiligungsfrage“ lediglich für eine Phase einer Tarifbewegung, nämlich jene der Kompromissbildung. Alle anderen Phasen werden nicht bzw. nur peripher in den Blick genommen. Relevante tarifpolitische Entscheidungen fallen jedoch nicht nur am Ende einer Tarifbewegung, sondern in allen Phasen, beginnend mit Aufstellung der Forderungen, über das für angemessen erachtete Aktivierungs-, Mobilisierungs-, Warnstreik- und ggf. Streikkonzept, bis hin zur Kompromissbildung und schließlich auch der Umsetzung der Tarifergebnisse. Um die Qualität von Mitgliederbeteiligung angemessen beschreiben und bewerten zu können, müssen deshalb alle Etappen einer Tarifbewegung in den Blick genommen werden, nicht nur jene der Kompromissbildung.

Zweitens ist eine Dichotomisierung in „tatsächliche“ und „Quasi-Beteiligung“ allzu grob. Grade oder Stufen der Beteiligung sind bei Weitbrecht konzeptuell nicht vorgesehen. Selbst wenn man sich, wie Weitbrecht, auf die Schlussphase einer Tarifbewegung, also die Kompromissbildung konzentriert und Entscheidungsbeteiligung zum Maß der Dinge nimmt, ist eine Gradierung bzw. Skalierung durchaus sinnvoll. Denn auch in dieser Phase existiert ein fein gesponnenes Netz an formellen und informellen Prozessen und Gremien, die in den Entscheidungsprozess über die Annahme oder Ablehnung eines Verhandlung(zwischen)ergebnisses einbezogen sind. Neben den VerhandlungsführerInnen sind dies etwa die (gewählte) kleine und große Verhandlungskommission, die (informelle aber ausgesprochen wichtige) Hintergrundkommission, die (gewählte) Tarifkommission, die (informell) hinzugezogenen Fachleute für Spezialfragen, die im Hintergrund mit beratend und

kommentierend eingeschalteten Bezirksleiterinnen und Bezirksleiter anderer Tarifregionen und schließlich als Letztentscheider der Vorstand der IG Metall. Vor der endgültigen Beschlussfassung der Tarifkommission wird zudem (zumindest in Baden-Württemberg) regelmäßig eine örtliche und betriebliche Diskussionsrunde zwischengeschaltet, um ein Feedback einzuholen und die Akzeptanz des Verhandlungsergebnisses zu prüfen. Erst danach, am Ende der meist vierzehntägigen Erklärungsfrist, erfolgt eine Abstimmung in der Tarifkommission und eine Empfehlung an den Vorstand, das vorliegende Ergebnis anzunehmen oder abzulehnen. Lässt sich das alles unter „Quasi-Beteiligung“ und „Quasi-Entscheidungen“ subsumieren? Werden über diese Beteiligungsprozeduren nicht Informationen gewonnen und Meinungsbilder generiert, die für die Letztentscheider, also die Vorstände der Verbände, von erheblicher Bedeutung sind und ihr Votum nicht unerheblichen beeinflussen dürften?

Drittens reduziert Weitbrecht Mitgliederbeteiligung auf eine Funktion bzw. eine Zielsetzung: die Herstellung von Verpflichtungsfähigkeit. Diese Funktion ist fraglos wichtig, weil die Tarifautonomie auf dem Spiel stünde, wenn es den Verbänden nicht mehr gelänge, verpflichtungsfähige Tarifkompromisse zustande zu bringen. Beteiligung kann jedoch ganz unterschiedliche Funktionen erfüllen. Sie reichen von der Befriedigung des Informationsbedarfs der tarifpolitischen Entscheidungsträger zu Problemsichten und Stimmungslagen von Mitgliedern und auch Nichtmitgliedern, über die Nutzung deren motivationalen, qualifikatorischen und zeitlichen Ressourcen bei der Entwicklung und Ausarbeitung der Tarifforderungen bis hin zur aktiven Beteiligung der Mitglieder an (Streik-)Aktionen zu deren Durchsetzung, also der Funktion, Organisationsmacht sichtbar und wirkungsvoll zu entfalten. Und auch die betriebliche Umsetzung verlangt mehr denn je aktives Engagement.

Viertens hat Weitbrecht ausschließlich die „einfachen“ Mitglieder im Blick und nicht die ehrenamtlichen und auch hauptamtlichen Funktionäre und Funktionärinnen, deren Beteiligung in relevante Entscheidungsprozesse ebenfalls entwicklungsfähig und -bedürftig ist.

Angemessener und ertragreicher erscheint uns deshalb ein Analyseraster, das sich nicht auf eine Etappe von Tarifbewegungen (Kompromissbildung) und eine Funktion (Verpflichtungsfähigkeit) beschränkt, sondern erstens den gesamten Verlauf einer Tarifbewegung in den Blick nimmt, beginnend mit der Forderungsfindung, über die Forderungskonkretisierung, die Aktivierung und Mobilisierung, die Durchsetzung, die Kompromissbildung und Klärung der Verpflichtungsfähigkeit bis hin zur Umsetzung der Tarifergebnisse. Zweitens ist nach der/den jeweiligen Funktion(en) bzw. Zielsetzung(en) von Beteiligung zu fragen. Zwar geht es zumeist darum, die interne Legitimität des tarifpolitischen Handelns zu erhöhen und damit einen Beitrag zur Verbesserung der Verpflichtungsfähigkeit sowohl auf die Tarifforderungen, als auch die Tarifergebnisse zu leisten. Mindestens ebenso wichtig und letztlich entscheidend für den Erfolg von Tarifbewegungen ist jedoch die gewerkschaftliche Handlungsstärke und Durchsetzungsmacht und damit die Handlungsebene, was in einem Analysekonzept gebührend zu berücksichtigen ist. Sinnvoll erscheint uns drittens eine Differenzierung nach Zielgruppen, die beteiligt werden bzw. werden sollen: gewerkschaftlich (noch) nicht organisierte Beschäftigte, „einfache“ Mitglieder ohne Gewerkschaftsfunktion, aber auch ehrenamtliche örtliche und betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre, deren breitere Beteiligung häufig eine Zwischenstufe und eine zwingende Voraussetzung einer

breiteren Mitgliederbeteiligung ist und schließlich auch Hauptamtliche, die Beteiligungsprozesse nicht nur akzeptieren, sondern gewährleisten und organisieren müssen. Viertens schließlich ist zwischen Graden von Beteiligung zu unterscheiden, die analog einer „Beteiligungstreppe“ mehrere Stufen von Beteiligung umfasst, etwa, wie Kühbauch (2015) vorgeschlagen hat, Stufe 1: Kontakt bzw. Konsultation (differenziert nach Information, Resonanz, Ideensammlung), Stufe 2: Dialog bzw. Konflikt (Diskussion, Meinungsbildung), Stufe 3: (Mit-)Entscheidung (Verfahren, Inhalt, Umsetzung).

Die nachfolgend dargestellten Beispiele decken nicht alle Phasen einer Tarifbewegung ab, sie folgen jedoch der Phasenlogik und dem vorgeschlagenen Blick auf Beteiligung hinsichtlich der Zielsetzungen der ins Auge gefassten Zielgruppen sowie der angestrebten bzw. praktizierten Stufen an Beteiligung.

4. Ansätze erweiterter Mitgliederbeteiligung in Flächentarifbewegungen

4.1 Forderungsentwicklung: Hürden bei der beteiligungsorientierten Entwicklung des Entgeltrahmenabkommens (ERA)

Unser erstes Beispiel ist in der Phase der Forderungskklärung bzw. -entwicklung angesiedelt und es bezieht sich auf einen speziellen Fall: der sachlich komplexen wie interessenpolitisch brisanten Reform der Entgeltrahmenabkommen (ERA). Das Beispiel stammt aus der ersten Hälfte der 1990er Jahre, also jener Zeit, in der die Beteiligungsdiskussion in der IG Metall ihren ersten Höhepunkt hatte und daraus Konsequenzen für die Tarifpolitik gezogen werden sollten. Die Entwicklung von ERA sollte ein Exerzierfeld hierfür sein.

Entgeltrahmenabkommen sind komplizierte und thematisch verschachtelte Tarifwerke. Sie beinhalten in ihrem Kern die Regeln, nach denen Arbeit, Leistung und Belastungen bewertet und vergütet werden. Zielsetzung der Tarifreform war es, die damals noch bestehende Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten und innerhalb der jeweiligen Statusgruppe zu beseitigen, ein für alle Beschäftigten einheitliches und zeitgemäßes Bewertungssystem zu entwickeln und alle Arbeitsaufgaben neu zu bewerten, um auf diese Weise die Wirksamkeit des Tarifvertrags wiederherzustellen, die durch eine nicht tarifkonforme betriebliche Entgeltpolitik gelitten hatte.

Lässt sich die Reform eines solchen Regelwerks mit einer breiten Beteiligung von Mitgliedern bei der Forderungsentwicklung bewerkstelligen? Gibt es eine entsprechende Motivation bei den Mitgliedern? Sind die nötigen Kompetenzen vorhanden? Ziehen die Haupt- und Ehrenamtlichen, die Gremienvertreter und die betrieblichen Entgeltexperten mit, die bisher das Sagen hatten? Und wenn ja, wie soll der Beteiligungsprozess angelegt werden?

Die IG Metall in Baden-Württemberg hat Anfang der 1990er Jahre den Versuch gemacht, die Entwicklung ihres ERA beteiligungsorientiert anzugehen. Drei Gründe waren hierfür maßgeblich:

Ein erster ergab sich aus den Umsetzungserfahrungen der bundesweit mit großer Aufmerksamkeit registrierten Qualifizierungsbestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I (LGRTV I) von 1988. Es hatte sich nämlich gezeigt, dass es mit der traditionel-

len Vorgehensweise zwar möglich war, vorbildliche und weitblickende Tarifregelungen abzuschließen und insofern innovative und effiziente Tarifpolitik zu machen. Die Effektivität war aber eingeschränkt, weil die Umsetzung dieser Regelungen ganz erheblich darunter litt, dass sich die betrieblichen Funktionäre und Mitglieder im Vorfeld der Tarifbewegung unzureichend einbezogen und auf die Regelungen wenig vorbereitet fühlten (Bahnmüller, Bispinck & Schmidt, 1993). Das sollte sich nicht wiederholen.

Ein zweiter Grund resultierte aus den erwarteten Interessendivergenzen innerhalb der Arbeitnehmerschaft, die es bei dem anstehenden Reformprojekt voraussichtlich geben würde. Die IG Metall sah sich mit unterschiedlichen, teilweise konkurrierenden Interessen und Forderungen konfrontiert, die, wie Walter Riester (1990, S. 23) es formulierte, „nicht von selbst solidarisch aufeinander bezogen sind“, sondern „von der IG Metall politisch zusammengefasst und zu übergreifenden gemeinsamen Interessen aller Organisierten gebündelt werden“ mussten. Es würde, das war von Beginn an klar, „VerliererInnen“ und „GewinnerInnen“ geben. Deshalb sollten frühzeitig vielfältige Diskussionsforen geschaffen werden, die einen produktiven Umgang mit den Interessendivergenzen ermöglichten.

Ein dritter Grund lag in den Folgeproblemen des Funktionärs- und Delegiertenprinzips, auf dem der gewerkschaftliche Willensbildungsprozess bei der Forderungsentwicklung bis dato beruhte. Dieses Prinzip hatte zwar Vorteile, wenn es galt, einen politischen Willensbildungsprozess schnell demokratisch zu organisieren und zu legitimieren, als gravierender Nachteil galt jedoch, dass sich der Meinungsbildungsprozess „relativ schnell von der betrieblichen Ebene (abhebt), die aber machtpolitisch letztlich die entscheidende ist“ (Riester, 1990, S. 11). Das machte Teilen der IG Metall gerade bei der „Tarifreform 2000“, wie das ERA-Projekt anfänglich hieß, zunehmend Sorge, da die von gewerkschaftlichen Stabsabteilungen entwickelten Positionen der baden-württembergischen Bezirksleitung als „abgehoben“ galten. Durch eine Öffnung und Verbreiterung der Diskussion, insbesondere durch die stärkere Akzentuierung des ehrenamtlichen Elements sollte deshalb sichergestellt werden, dass ein neuer Tarifvertrag „betriebliche Realität und keine gewerkschaftlichen Wunschbilder“ (Riester, 1990, S. 12) abbildet.

Der Beteiligungsansatz war ausgesprochen ambitioniert. Alle, die motiviert waren, einen Beitrag zu leisten, seien es Haupt-, Ehrenamtliche, Mitglieder ohne Funktion und auch gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte, waren eingeladen in lokalen und bezirklichen Foren mitzuarbeiten (Bahnmüller, 1998). Das Ergebnis war jedoch ernüchternd. Es gelang nur in wenigen Fällen, Mitglieder ohne Funktion und schon gar nicht Unorganisierte zu einer Mitarbeit bei diesem komplizierten Tarifwerk zu bewegen. Die anfänglich gleichwohl ansprechende Zahl von aktiv Beteiligten, de facto fast ausschließlich Ehrenamtliche, die etwa drei Mal so hoch lag als sonst üblich, bröckelte rasch ab. Nach zwei Jahren waren mehr als drei Viertel der ehemals Aktiven abgesprungen bzw. hatten ihre Mitarbeit eingestellt. Das beteiligungsorientierte Vorgehen wurde daraufhin Stück für Stück zurückgenommen und der Erarbeitungsprozess der Tarifforderungen in eine „klassische“ Arbeitsweise überführt: Zentrale, arbeitsteilig arbeitende Spezialistengruppen erstellten – inhaltlich und zeitlich gesteuert von der Bezirksleitung – Beratungs- und Beschlussvorlagen für die Tarif- und die Verhandlungskommission. Der innovative Start endete in einer konventionellen Landung. Sie mündete schließlich 2003 in einen vor allem von den Verbandsapparaten beider Seiten vorangetriebenen Abschluss. ERA ist ganz wesentlich ihr Produkt.

In Schieflage geriet das Projekt vor allem aus vier Gründen: Erstens war das beteiligungsorientierte Vorgehen von Beginn an umstritten. Bei nicht wenigen Haupt-, teilweise auch Ehrenamtlichen stieß es auf (verständlichen) Widerstand, da es eine intendierte, jedoch nicht offen kommunizierte Zielsetzung war, die „Lehmschicht“ des Apparates mit seinen ideologischen Verhärtungen zu umgehen und quasi einen beteiligungsorientierten Bypass zu legen. Der Versuch misslang. Er misslang vor allem deshalb, weil der Status der neu installierten Projektgruppen bzw. der Steuerungsgruppe im Verhältnis zu den bestehenden und satzungsmäßig zuständigen Entscheidungsgremien ungeklärt blieb. Zweitens war das Projekt durch die Parallelisierung von Forderungsentwicklung und Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite überkomplex und führte auch dazu, dass phasenweise nicht mehr eindeutig zu unterscheiden war, welche Positionsveränderungen durch den gewerkschaftsinternen Diskussionsprozess und welche durch den Fortgang der Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite zustande kamen. Drittens wurde die Beteiligungsmotivation überschätzt bzw. überstrapaziert. „Einfache“ Mitglieder zeigten kaum Interesse an einer aktiven Mitarbeit an dieser komplexen Aufgabe und auch bei Ehrenamtlichen, die das Geschäft nicht semi-professionell betrieben, war über einen Zeitraum von mehreren Jahren hinweg die geforderte Motivation nicht stabil zu halten. Viertens stand die gewünschte Intensität der Beteiligung in keinem angemessenen Verhältnis zu den zeitlichen und qualifikatorischen Ressourcen, über die die Beteiligten verfügten.

Der misslungene Versuch führte einerseits zu einem Rückschlag in der Beteiligungsdiskussion und bestärkte die SkeptikerInnen, die ihre Bedenken bestätigt sahen, wonach Konflikte sich mehren und die Effizienz leidet. Dass ERA trotzdem und dazu noch auf „klassischem“ Weg zustande kam, verbuchten sie auf ihr Konto.

Aus den Fehlern bzw. Fehleinschätzungen dieses Großversuchs wie auch der in anderen Bezirken (u.a. Küste und NRW) mehr oder weniger erfolgreich praktizierten Beteiligungsansätze wurden andererseits auch Lehren gezogen. Sie fanden, wenn auch zeitlich versetzt und vermittelt Eingang in die aktuelle Beteiligungsdiskussion der IG Metall und die Prinzipien, die dabei berücksichtigt bzw. bedacht werden sollen (IG Metall, 2013a). Zu den Lehren gehört:

- Der Grad der Beteiligung muss passen. Es gilt jeweils abzuwägen, welcher Grad an Beteiligung der Situation und dem Thema angemessen ist. Beteiligung heißt nicht, dass alle gleichermaßen mitreden und mitentscheiden können.
- Verständigungsprozesse brauchen Zeit, die es nicht immer ausreichend gibt und sie erfordern auch Sachverstand, über den nicht alle verfügen.
- Beteiligung muss strukturiert und organisiert werden. Sie verlangt Professionalität im Vorgehen und Kompetenzen zur Gestaltung der Beteiligungsprozesse. Solche Kompetenzen können nicht vorausgesetzt, sondern müssen entwickelt werden.
- Beteiligung muss gewollt sein. Wesentliche Voraussetzungen liegen im Beteiligungswillen der Haupt- und Ehrenamtlichen sowie der Gremien. Es muss ein entsprechendes Partizipationsklima vorherrschen und die Zuständigkeiten bzw. Verantwortlichkeiten müssen geklärt sein.

4.2 Beschäftigtenbefragungen als Korrektiv der gewerkschaftlichen Repräsentationslücke und als Anker der Funktionärsdiskussion

Das zweite Beispiel ist neueren Datums. Es ist ebenfalls in der ersten Phase einer Tarifbewegung angesiedelt, also der Phase der Forderungsfindung bzw. -konkretisierung. Es reflektiert die früheren Erfahrungen, geht das Thema Mitgliederbeteiligung verglichen mit dem ERA-Beispiel jedoch im Zugriff breiter und im Beteiligungsanspruch begrenzter an. Die Ausgangsfrage ist jedoch dieselbe: Wer soll an der Entwicklung der Tarifforderungen beteiligt werden? Reicht es aus, wie traditionell üblich, hierzu die Meinung von Vertrauensleuten, örtlichen Delegiertenversammlungen und bezirklichen Tarifkommissionssitzungen einzuholen? Sollen zusätzlich die Mitglieder direkt befragt werden oder gar auch nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte? Und nicht zuletzt: Wie kann dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Mitgliederstruktur der Gewerkschaft und erst recht die Zusammensetzung der Ehrenamtlichen bzw. GewerkschaftsaktivistInnen nicht der Belegschaftsstruktur entsprechen, die Gewerkschaften also eine Repräsentationslücke haben?

Colin Crouch hat auf die Probleme hingewiesen, die aus der existierenden Repräsentationslücke erwachsenden können. Er sieht die Gewerkschaften in der Gefahr, ihren Anspruch auf die Vertretung „allgemeiner Arbeitnehmerinteressen“ zu verlieren, sofern sie sich „lediglich um relativ privilegierte Gruppen mit sicheren Arbeitsverhältnissen in der Industrie und im öffentlichen Dienst kümmern, während sie diejenigen vernachlässigen, die in den neuen und besonders unsicheren Branchen arbeiten“ (Crouch, 2008, S. 146). Klaus Dörre hat diesen Argumentationsstrang aufgenommen und zugespitzt. Er sieht die deutschen Gewerkschaften bereits auf dem Weg von „intermediären“ zu „fraktalen Organisationen“ und damit zu „bloßen Vertretungen von Pressuregroups, von Stammeschäftigten spezifischer Branchen, etwa der Automobil-, Chemie- und Pharmaindustrie“, die „minoritäre Lohnabhängigengruppen“ vertreten (Dörre, 2011, S. 288). Dieser Interpretation, die Gefährdungen zu bereits eingetretenen Fakten macht, würden wir uns zwar nicht anschließen wollen¹, unbestreitbar ist jedoch, dass die Repräsentationsprobleme der Gewerkschaften zunehmen und Gefahren einer Verengung der Problemwahrnehmung und des Interessenshandelns bergen, wodurch auch der gewerkschaftliche Anspruch auf Vertretung der „allgemeinen“ Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fragwürdig werden kann.

An diesem Punkt setzen die großen Beschäftigtenbefragungen der IG Metall an, die bisher in den Jahren 2009, 2013 und 2017 stattfanden und auf große und zunehmende Resonanz stießen, auch bei Nichtmitgliedern.² Sie sollen verschiedene Funktionen erfüllen. Erstens sollen sie der Mitgliedschaft und darüberhinausgehend den Beschäftigten signalisieren, dass die IG Metall die Meinung ihrer Mitglieder und auch jene der Nichtmitglieder in anderer Weise als bisher ernst nimmt. Zweitens wird damit ein Anlass für Betriebsräte

-
- 1 Dagegen spricht nicht zuletzt die Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall, die sich in den letzten Jahren den Problemlagen prekär Beschäftigter verstärkt angenommen hat und mit ihnen, vor allem aber für sie, d. h. in stellvertretendem Handeln nicht zuletzt der Stammebelegschaften, deutliche Verbesserungen durchsetzen konnte.
 - 2 2017 nahmen 681.000 Beschäftigte (davon ca. 38 % Nichtmitglieder) aus etwas mehr als 7000 Betrieben teil, 2009 waren es 450.000 und 2013 514.000 Beschäftigte. 2017 umfasste der siebenseitige Fragebogen neun Fragenkomplexe mit 116 Einzelfragen zu verschiedenen betriebs-, arbeits- und gesellschaftspolitischen Schwerpunkten.

und Vertrauensleuten geliefert, auf Mitglieder und auch auf Nichtmitglieder in den ansonsten schwer erreichbaren Unternehmensbereichen zuzugehen, mit ihnen zu diskutieren, ihre Meinungen einzuholen und sie zur aktiven Beteiligung an Tarifrunden und ggf. zur Mitgliedschaft zu ermuntern. Drittens können die Befragungen eine zusätzliche Informationsquelle für die an den Entscheidungsprozess über Tarifforderungen beteiligten FunktionärInnen und Organe sein, die sich damit ein erweitertes und durch die Kanäle des Apparats nicht gefiltertes Bild darüber verschaffen können, wo den Mitgliedern der Schuh drückt und welche Problemsicht und Prioritäten für arbeitspolitisches Handeln auch nicht organisierte Beschäftigte haben. Sie sollen damit das Blickfeld über die aktuellen gewerkschaftlichen Organisationsränder hinaus erweitern. Und sie sollen viertens als Anker und Korrektiv fungieren, um aus der Repräsentationslücke und/oder aus ideologisch gefärbten Weltbildern von Funktionärinnen und Funktionäre herrührende Verengungen bzw. Vereinseitigung der Interessenwahrnehmung zu vermeiden, realitätsnähere Situationsdeutungen zu generieren und um, wie es in der diplomatischen Sprache der entsprechenden Gewerkschaftstagsentschließung heißt, „in teils kontroversen Fragen zu einer einheitlichen Position zu kommen“ (IG Metall, 2015, S. 162).

Wie schon an den Jahreszahlen erkennbar, dienen die Befragungen auch der Positionierung für die jeweilige Bundestagswahl. Die Zustimmung zu den politischen Forderungen der IG Metall wurde dabei allerdings zunächst in einer eher suggestiven Form abgefragt, sodass allenfalls die Verteilung zwischen hoher und sehr hoher Zustimmung von Interesse war. Mit jeder Befragung nahm allerdings das Gewicht der allgemeinpolitischen Fragen ab und jenes der tarifpolitischen zu. 2013 diente die Hälfte, 2017 zwei Drittel der Fragen der Vorbereitung der nachfolgenden Tarifrunden. Auch waren die auf die Tarifpolitik gemünzten Frageformulierungen nicht darauf ausgerichtet, die Zustimmung zu schon beschlossenen Forderungen abzufragen. Stattdessen wurden forschend offene und zur Kritik ermunternde Fragen gestellt³, die dann mitunter überraschende und teilweise für die betrieblichen Interessenvertretungen unangenehme Wahrheiten zu Tage förderten.⁴ Neu ist zudem die Stringenz, mit der die Befragungen sowohl zur tarifpolitischen Themenkonkretisierung als auch zur betriebspolitischen Vor- und Nachbereitung von Tarifrunden bzw. deren betriebspolitischer Flankierung eingesetzt werden. So wurden die Ergebnisse, nach-

-
- 3 Die Fragen folgen dem Vierschritt: Wie sind Ihre Arbeitsbedingungen? Wie zufrieden sind Sie damit? Welche Veränderungen wünschen Sie? Was sollte die Gewerkschaft dafür tun? 2013 wurden vor allem die Themen Qualifizierung, altersgerechte Arbeitsgestaltung und vorzeitige Ausstiegsmöglichkeiten abgefragt, die dann für die Tarifrunde 2015 in entsprechende Forderungen mündeten. Zum Thema Dauer und Flexibilität der Arbeitszeit wurde 2013 eher allgemein und 2017 dann intensiver nach den sich abzeichnenden drei Forderungsschwerpunkten Flexibilität bei Schichtarbeit, Home Office und Absenkmöglichkeiten aus persönlichen Gründen gefragt. Dabei wurde keine durch die Fragen präferierte Antwortrichtung vorgegeben. Zum Beispiel konnte man die (intern umstrittene) Position, dass „Beschäftigte zeitweise an einem selbstgewählten Arbeitsort (etwa zu Hause) arbeiten dürfen“ mit „generell gut“, „nur unter bestimmten Voraussetzungen gut“, „nur bei speziellen Gründen gut (z.B. Kinderbetreuung, Altenpflege)“ oder mit „generell nicht gut“ beantworten.
 - 4 Einen eigenen Abschnitt nehmen Fragen zur Berücksichtigung von Beteiligungsinteressen der Befragten durch die betriebliche Interessenvertretung ein. So wurde etwa danach gefragt, ob vor wesentlichen Veränderungen vom Betriebsrat oder der IG Metall die Meinung der Beschäftigten eingeholt werden sollte oder ob sie sich durch ihren Betriebsrat gut vertreten fühlen. Auf diese Weise wurde die Befragung auch genutzt, um die Beteiligungsorientierung der traditionell als Stellvertreter agierenden Betriebsräte zu stärken.

dem sie von verschiedenen wissenschaftlichen Instituten analysiert und differenziert aufbereitet wurden, nicht nur breit in der Öffentlichkeit, den gewerkschaftlichen Gremien und in den Betrieben gestreut und diskutiert (IG Metall, 2013b; 2017a; 2017b), sondern ergänzend betriebsspezifische Auswertungen angeboten. Diese sollten auf wenige Problemschwerpunkte verdichtet nochmals mit den Beschäftigten diskutiert werden und in ein betriebliches Aktionsprogramm der Vertrauensleute und Betriebsräten münden. Über die Sensibilisierung und Motivierung der Belegschaften für die nächste Tarifrunde hinaus sollen durch die Befragung somit auch koordinierte betriebliche Aktivitäten zu gewerkschaftlichen Schwerpunktthemen angestoßen werden. Dies war in der Vergangenheit meist nur für einige Pilotbetriebe gelungen, weil in der Mehrzahl das Betriebsratshandeln eher reaktiv ausgerichtet ist.

Beschäftigtenbefragungen sind auf diese Weise sowohl zu einem wichtigen Bezugspunkt in der tarifpolitischen Forderungsklärung als auch zu einem Feedback-Instrument in der gewerkschaftlichen Betriebspolitik geworden. Alle Materialien zur Konkretisierung der Arbeitszeitforderung der Tarifrunde 2018 beziehen ihre Argumente fast ausschließlich aus der Beschäftigtenbefragung. Auf dem letzten Gewerkschaftstag der IG Metall wurde bei der Debatte über die künftigen Schwerpunktsetzungen in der Tarifpolitik über 20 Mal auf sie Bezug genommen mit der Intention, die Relevanz bzw. die Priorisierung bestimmter Themen zu unterstreichen. Ob zu Recht oder zu Unrecht ist eine andere Frage, können Befragungsbefunde bekanntermaßen auch „umgebogen“ und „passend“ gemacht werden. Sie sind jedenfalls ein Markstein, an dem sich die an der tarifpolitischen Entscheidungsfindung beteiligten Haupt- und Ehrenamtlichen zwischenzeitlich abarbeiten und zu dem sie sich verhalten müssen.

Ob die Befragungen die ihnen zugeschriebenen Funktionen erfüllen ist offen. Empirisch einigermaßen fundierte Aussagen sind hierzu bisher nicht möglich. Was sich lediglich sagen lässt ist: Die Befragungen erweitern den Blick der tarifpolitischen Entscheidungsträger und sind ein nicht mehr zu umgehender Markstein in der Forderungsentwicklung der IG Metall, durch den die Perspektiven und Wertungen auch der schwach oder nicht gewerkschaftlich organisierten Belegschaftsgruppen ein bisher nicht gekanntes Gewicht erhalten. Insofern hat sich das Risiko verringert, aus der Repräsentationslücke bzw. Perspektiveneinschränkungen von Entscheidungsträgern resultierenden Verengungen bei der Interessenwahrnehmung aufzusitzen. Das hat seinen Niederschlag in der aktuellen Arbeitszeitkampagne der IG Metall gefunden, die ohne die aus den Beschäftigtenbefragungen gewonnenen Befunde zu den Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten wahrscheinlich andere inhaltliche Akzente bekommen hätte. Ein Abrücken von der Forderung nach einer generellen Verkürzung der Wochenarbeitszeit und eine Hinwendung zur Gestaltung der ausufernden Flexibilität und zur Arbeitszeitverkürzung für bestimmte Gruppen und Zwecke hätten ansonsten wohl nicht stattgefunden. Denkbar ist allerdings auch, dass hierüber tarifpolitische Themen platziert werden, die bei den Gewerkschaftsaktiven und Gremienvertreterinnen und -vertretern ansonsten nicht mehrheitsfähig wären, was deren Engagement bremsen könnte.

4.3 Aktivierungs- und Durchsetzungsphase: Das neue Mobilisierungs- und Arbeitskampfkonzept

Eingefordert wird eine aktive Beteiligung von Mitgliedern und Beschäftigten an Tarifbewegungen klassischerweise, wenn es an die Durchsetzung der Forderungen geht: bei Warnstreiks, bei Urabstimmungen und bei Erzwingungsstreiks. Die primäre Funktion der in dieser Phase geforderten Beteiligung ist es durch gemeinsames und koordiniertes Handeln Druck auf die Arbeitgeber auszuüben.

Warnstreiks finden in (fast) jeder Tarifrunde statt, jedoch beileibe nicht in allen Betrieben. Die Mehrzahl der Mitglieder bzw. Beschäftigten ist nicht aktiv involviert. Die Zahl der an Warnstreiks Beteiligten schwankt zudem erheblich, ein eindeutiger Trend ist nicht erkennbar. Die Warnstreikbeteiligung scheint zahlenmäßig noch einigermaßen stabil zu sein, allerdings wird es offensichtlich immer schwieriger, die Beschäftigten insbesondere in Betrieben, die mehrfach zu Warnstreiks aufgerufen werden, zur Beteiligung zu motivieren, was Diskussionen über bezahlte Warnstreiks, wie sie Verdi seit einigen Jahren eingeführt hat, auch in der IG Metall beflügelt hat.

Eine Urabstimmung, die zweite Möglichkeit für Mitglieder „aktiv“ zu werden, gab es im Rahmen von Flächentarifbewegungen in der Metall- und Elektroindustrie letztmals 2003. Für einen Flächentarifvertrag gestreikt wurde seither auch nicht mehr. Die Wahrscheinlichkeit von Urabstimmungen und Flächenstreiks nimmt zudem aufgrund der seit 1988 geltenden gesetzlichen Rahmung (§ 160 SGB III, früher § 116 AFG) und der immer engeren Vernetzung der Unternehmen eher ab als zu. Die damit einhergehenden finanziellen (und politischen) Risiken für die IG Metall sind hoch und die ökonomische Wirkung eines Flächenstreiks wäre enorm, weshalb diese Möglichkeit als Drohkulisse zwar aufrechterhalten wird (und sie offensichtlich auch weiterhin ihre Wirkung tut), von ihr jedoch seit nunmehr 15 Jahren kein Gebrauch mehr gemacht wurde. Warnstreiks, deren ökonomische Wirkung sich aufgrund der Vernetzung gravierend erhöht haben, waren offensichtlich ausreichend, um akzeptable Tarifergebnisse zu erzielen. Zudem sind die Übergänge von Warnstreiks und Erzwingungsstreiks durch veränderte Warnstreikkonzepte fließend geworden. Faktisch wird jedenfalls die zweite Stufe des bisherigen Arbeitskampfkonzepts, Urabstimmung und ggf. Vollstreik (i. d. R. in ein bis zwei Tarifgebieten) immer unwahrscheinlicher und die Drohung damit unglaubwürdiger.

Auf diese Situation hat die IG Metall auf dem Gewerkschaftstag 2015 reagiert. Auslöser waren immer wieder aufflammende Diskussionen über die Bezahlung von Warnstreiks als Incentive für Mitglieder und zur Stärkung deren Beteiligungsbereitschaft, gepaart mit Debatten über den Verlust von Streikerfahrungen bei Mitgliedern, Ehren- und Hauptamtlichen sowie die Fokussierung der Warnstreiks auf wenige Betriebe und Regionen. Kritisch diskutiert wurde zudem die Kalkulierbarkeit und Ritualisierung von Tarifbewegungen.

Die im Vorfeld des Gewerkschaftstages geführte Diskussion mündete in einer Entschließung zur grundsätzlichen Überprüfung und Revision der bisherigen Arbeitskampfkonzepte. Der Vorstand wurde aufgefordert, schnellstmöglich Konzepte mit dem Ziel zu entwickeln, die Eskalationsmöglichkeiten im Rahmen von Tarifbewegungen zu erweitern und mehr Betriebe, Mitglieder und Beschäftigte aktiv in Tarifauseinandersetzungen einzubeziehen. Das griffige Motto lautet: aus Zuschauern einer Tarifbewegung Beteiligte machen (IG Metall, 2015, S. 164).

Hierzu soll erstens die Zahl der in Warnstreiks einbezogenen Beschäftigten und Betriebe ausgeweitet werden. An Warnstreiks teilnehmen sollen nicht nur, wie bisher, Betriebe, die sich in Flächentarifbindung befinden und die sich Warnstreikaktionen welcher Art auch immer zutrauen. Neu ist die Einbeziehung von Betrieben ohne Tarifbindung (OT-Betriebe) sowie solche, die einen Haustarifvertrag oder einen Anerkennungstarifvertrag abgeschlossen haben. Warnstreikbewegungen sollen demnach systematischer als bisher genutzt werden, um die Tarifbindung zu erhöhen und die Mitgliederzahl zu steigern, also Organisationsmacht zu gewinnen. Im Jahr 2014 wurden 2.200 Betriebe mit Haustarifvertrag und 520 mit Anerkennungstarifvertrag gezählt (IG Metall, 2014). Das Potenzial ist also erheblich.

Zweitens soll das bisher zweistufige Aktivierungs- und Arbeitskampfkonzzept (Stufe 1 Warnstreiks, Stufe 2 Urabstimmung/Erzwingungsstreik) in ein dreistufiges weiterentwickelt werden. Die erweiterte Eskalationsstufe sollen bezahlte „Tagesstreiks“ sein. Solche Tagesstreiks sollen rollierend in allen Tarifgebieten stattfinden (können), was dem gewerkschaftlichen Handeln ein höheres Maß an Unkalkulierbarkeit verleiht und Regionen, die traditionell nicht als Pilotbezirke auserkoren werden, nicht so leicht wie bisher in die Zuschauerrolle zurückfallen lässt.

Die Teilnahme an Tagesstreiks soll an Bedingungen geknüpft sein. Hierzu aufgerufen werden sollen nur Betriebe, die an den ersten (unbezahlten) Warnstreikwellen teilgenommen haben. Hierdurch soll ein teilnahmsloses Warten auf die neue zweite Eskalationsstufe mit (pauschal bezahlten) Tagesstreiks verhindert und die Motivation gestärkt werden, an Tagesstreiks, die mit erheblichen individuellen Kosten verbundenen sind, teilzunehmen. Da nicht kalkulierbar ist, welche Betriebe zu Tagesstreiks aufgefordert werden und welche Beschäftigte mit Entgeltausfällen zu rechnen haben, soll durch eine Entschädigung der an Kampfmaßnahmen teilnehmenden Mitglieder ein Anreiz gesetzt werden, Gewerkschaftsmitglied zu werden.

Eine zweite Bedingung ist ein verpflichtend vorgesehenes Votum der Mitglieder in den für Tagesstreiks vorgesehenen Betrieben. Die Teilnahme soll an deren Zustimmung gebunden werden. Die Auswahl der in Frage kommenden Betriebe soll zwar durch die Bezirksleitungen und die Verwaltungsstellen erfolgen, ohne eine mehrheitliche Zustimmung der Mitglieder sollen die ins Auge gefassten Betriebe jedoch nicht in diese erweiterte Eskalationsstufe einbezogen werden.

Essentiell für das neue Mobilisierungs- und Arbeitskampfkonzzept ist somit eine Ausweitung der Beteiligung in zwei Richtungen: der Zahl aktiv an Warnstreiks beteiligter Betriebe und Beschäftigter sowie der Letztentscheidung über die ggf. durchzuführenden Tagesstreiks durch die Gewerkschaftsmitglieder dieser Betriebe. Es geht dabei auch um Diskurs- und Entscheidungsbeteiligung, vor allem jedoch darum, die Handlungsoptionen zu erweitern, die Durchsetzungsmacht zu steigern und (mitgeführt) die Tarifbindung zu erhöhen sowie Mitglieder zu gewinnen.

Das neue Konzept ist bisher nur in Teilen erprobt, etwa durch die (durchaus erfolgreiche) Einbeziehung auch nicht tarifgebundener Betriebe in Warnstreiks, wodurch die Tarifbindung im Kontext der Tarifrunde 2016 in ca. 40 Betrieben mit 11.000 Beschäftigten erstmals oder erneut hergestellt werden konnte. Bis zum Jahresende 2016 hat sich die Zahl der Betriebe auf 145 und die der Beschäftigten auf 35.000 erhöht (IG Metall, 2017c). In welchem Maß es darüber hinaus gelang Betriebe ohne entsprechende Erfahrung in Warn-

streiks einzubinden, ist nicht bekannt, lässt sich allerdings auch schwer ermitteln. Keine Erfahrungen gibt es bisher mit der vorgesehenen zusätzlichen Eskalationsstufe vor einer Urabstimmung mit ggf. folgendem Erzwingungsstreik: den (bezahlten) Tagesstreiks. Möglicherweise werden diese erstmals in der Tarifbewegung 2018 erprobt. In die Arbeitskämpfrichtlinien der IG Metall sind Tagesstreiks zwischenzeitlich aufgenommen. Es bleibt abzuwarten, ob die IG Metall diesen Schritt geht, wie wirksam er ist und welche Reaktionen er auf der Arbeitgeberseite auslöst.

4.4 Tarifabschluss und Akzeptanzsicherung: Loyalty oder Voice – Mitgliederbefragungen zu Tarifkompromissen

Eine besonders heikle Phase für die Organisation von Beteiligungsprozessen ist jene der Kompromissbildung. Wie kann an dieser Stelle Legitimität erhalten und Effizienz gesichert werden, wenn rasche Entscheidungen unter Zeitdruck gefällt werden müssen? Weitbrecht hat diesbezüglich die Antwort gegeben: Die verhandlungsführenden Organisationsspitzen werden bemüht sein, die Beteiligungsmöglichkeiten gering zu halten, um ihre Verhandlungsfreiheit und damit ihre Kompromissfähigkeit als Kern der Tarifautonomie nicht einzuschränken. Beteiligungsprozesse werden insofern nur so weit geöffnet, um abschätzen zu können, ob ein Verhandlungsergebnis verpflichtungsfähig ist oder nicht.

Im Fall der IG Metall ist eine Abstimmung der Mitglieder über Verhandlungsergebnisse nur dann vorgesehen, wenn Verhandlungen in einen Arbeitskampf münden. Dann müssen in einer ersten Urabstimmung die Mitglieder mit einem Quorum von mindestens 75 % das Scheitern der Verhandlungen bestätigen mit der Konsequenz des Arbeitskampfes. Dieser kann nur beendet werden, wenn in einer zweiten Urabstimmung die zum Arbeitskampf aufgerufenen Mitglieder sich gegen eine Fortsetzung des Arbeitskampfes und für das Verhandlungsergebnis aussprechen. Da für eine Fortsetzung wiederum mindestens 75 % erforderlich sind, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass schon 26 % Zustimmung zur Annahme eines Ergebnisses formal ausreichen. In Tarifbewegungen ohne Urabstimmung und Arbeitskampf ist eine unmittelbare Beteiligung der Mitglieder zur Klärung der Akzeptanz eines Verhandlungsergebnisses nicht vorgesehen. Die Entscheidung bleibt den hierfür vorgesehenen Gremien vorbehalten, den Tarifkommissionen bzw. dem Vorstand.

An diesem Vorgehen gab es in den letzten Jahrzehnten nur kleine Modifikationen. So werden zu entscheidenden Verhandlungsterminen zusätzliche wichtige BetriebsrätInnen und Hauptamtliche aus jeder Geschäftsstelle als sog. Hintergrundkommission eingeladen und parallel zur Verhandlung über Zwischenstände informiert und um Meinungsbilder gebeten. Dies verbessert die örtliche Akzeptanzsicherung im Anschluss an einen Abschluss erheblich. Außerdem ist es mittlerweile zur Regel geworden, nach einem Verhandlungsergebnis zusätzlich zur Diskussion in der Tarifkommission eine betriebliche bzw. örtliche Diskussionsrunde einzulegen und erst am Ende der Erklärungsfrist die Tarifkommission über die Annahme oder Ablehnung des Verhandlungsergebnisses abstimmen zu lassen. Dies sind vorsichtige und kleine Schritte, die interne Legitimität auch am Schluss einer Tarifbewegung etwas zu erweitern. Im Grundsatz bleibt es jedoch dabei: Eine systematische Voice-Option der Mitglieder ist bei Tarifbewegungen, bei denen ein Verhandlungsergebnis nicht während eines Streiks erzielt wurde, nicht vorgesehen. Bisher gab es dazu auch im Rahmen der Beteiligungsdiskussion keine kritischen Stimmen oder Anträge. Der vom Vor-

stand der IG Metall auf dem letzten Gewerkschaftstag eingebrachte Leitantrag „Beteiligungsgewerkschaft“ empfiehlt für die Phase der „Ergebnis- bzw. Umsetzungsbeteiligung“ lediglich die „Kommunikations- und Abstimmungsprozesse in Betrieben, Tarifkommissionen und Delegiertenversammlungen zu berücksichtigen“ (IG Metall, 2015, S. 236).

Die Gewerkschaft Verdi geht demgegenüber bei der Mitgliederbeteiligung nach Vorlage eines Tarifkompromisses seit einigen Jahren einen deutlich anderen Weg. Mitgliederbefragungen nach Vorlage eines Verhandlungsergebnisses sind – zumindest bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst – die Regel geworden, auch wenn die Verhandlungen nicht mit einem Arbeitskampf verbunden sind. Die Entscheidung, ob sie durchgeführt werden, obliegt der zuständigen Tarifkommission und diese spricht sich seit 2012 zumeist dafür aus. Erst nach Abschluss dieser Befragungen beschließt die Tarifkommission dann endgültig (und bei Verdi abschließend), ob das Verhandlungsergebnis angenommen wird oder nicht. Die entscheidungsautorisierten Gremien sind an das Mitgliedervotum zwar nicht gebunden, es nicht zu respektieren ist jedoch kaum möglich. Sie folgen ihm deshalb auch regelmäßig.

Zumeist bestätigten die Mitglieder das Verhandlungsergebnis bzw. das von der Tarifkommission empfohlene Votum und stimmten diesem zu. So sprachen sich etwa in den Jahren 2012, 2013, 2014 und 2016 zwischen 70 % und 80 % der befragten Mitglieder (Bund und Kommunen) für eine Annahme des zur Abstimmung vorgelegten Kompromisses aus. Die Bundestarifkommission (BTK) konnte sich somit bestätigt sehen und sie folgte (auch anteilmäßig) diesem Mitgliedervotum, was seitens der hauptamtlichen Tarifpolitiker erfreut zur Kenntnis genommen wurde, erhöhten sich hierdurch doch die Zustimmungsquoten der BTK zu den Verhandlungsergebnissen deutlich.

Zu einer Ablehnung kam es allerdings im Jahr 2015, als die Mitglieder in den Sozial- und Erziehungsberufen während eines noch laufenden Streiks zu einer Abstimmung über das erzielte Schlichtungsergebnis gebeten wurden. Entgegen der Empfehlung der BTK wurde es von 69 % abgelehnt. Lediglich 31 % sprachen sich für eine Annahme aus. Damit geriet die Gewerkschaft in eine äußerst schwierige Lage, die komplizierte Fragen aufwarf. Wie lässt sich bei einer mehrheitlichen Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses durch die Mitgliedschaft zusätzlich Druck erzeugen, um dieses zu verbessern? In welchem Verhältnis stehen Mitgliederbefragungen, zumal solche, die in einer zwar ausgesetzten, jedoch durch Urabstimmung nicht beendeten Streikphase durchgeführt werden, zu Urabstimmungen? Welche Auswirkungen hat ein negatives Mitgliedervotum auf die Autorität und Glaubwürdigkeit der Verhandlungsführung nach innen wie gegenüber dem Tarifpartner?

Es mangelte nicht an kritischen Fragen, die sich primär an die „Führleute“ der Tarifbewegung richteten, also jene, die für die Dramaturgie und den Ablauf Verantwortung trugen. Gab es zu hohe Erwartungen bzw. hat das „Erwartungsmanagement“, das für eine Synchronisierung der Ansprüche an die machtpolitischen Möglichkeiten zu sorgen hat, versagt? Vor allem aber: Wie kommt man in solch einer Situation zu einem tragbaren Ergebnis und ist die Gegenseite überhaupt bereit, erneut Verhandlungen aufzunehmen?

Der Arbeitskampf wurde nicht fortgesetzt und die Verhandlungsführer nicht ausgetauscht. Beide Seiten verständigten sich darauf, die Verhandlungen nochmals aufzunehmen, wobei die Arbeitgeberseite aus nachvollziehbaren Gründen wenig Bereitschaft zeigte, ihr bisheriges Angebot zu verbessern. Dementsprechend wurde das Gesamtvolumen auch nur

unwesentlich erhöht, jedoch Umschichtungen bei den Entgelterhöhungen für verschiedene Beschäftigtengruppen vorgenommen, die eine bessere Akzeptanz begünstigen. In der zweiten Urabstimmung, die sechs Monate nach der ersten stattfand, sprachen sich denn auch 57 % Prozent für die Annahme des modifizierten Verhandlungsergebnisses aus. Die Tarifaus-einandersetzung war damit beendet, die kritische Situation überstanden.

Verdi zog nach Abschluss der Tarifrunde zwar intern eine durchaus (selbst-)kritische Bilanz, eine Revision des eingeschlagenen beteiligungsorientierten Weges unter Einschluss von Mitgliederbefragungen stand jedoch nicht zur Debatte. Dieser wurde vielmehr ausdrücklich bestätigt – und in den Folgejahren durch weitere Mitgliederbefragungen über die Bundes- und Kommunalverwaltungen hinaus fortgesetzt.

5. Fazit

Der beteiligungsorientierte Richtungswechsel, den die IG Metall vor etwa zehn Jahren eingeschlagen hat, ist u.E. keine Modeerscheinung. Er markiert vielmehr eine grundlegende Veränderung in deren Politikverständnis und Handlungsorientierung. Dafür spricht auch, dass die Auslöser der Entwicklung strukturell bedingt sind. Der Schwenk hat seine Wurzeln erstens im Umbau der Architektur des Systems Industrieller Beziehungen von einem dualen in ein Mehr-Ebenen-System mit Auseinandersetzungen um Tarifnomen auf betrieblicher wie auf sektoraler Ebene. Dieser gegen den Willen der IG Metall vollzogene Umbau hat eine Kehrtwende in der Beteiligungspolitik mehr oder weniger erzwungen. Anders wäre eine legitimierungssichernde betriebliche Tarifpolitik, bei der es i. d. R. um den Preis bzw. die Gegenleistungen für (zeitlich befristete) Abstriche an Flächentarifnormen geht, nicht möglich und die „Glaubwürdigkeitskrise“, in die sich die IG Metall durch Diskrepanz zwischen der nach außen vertretenen Linie und der nach innen praktizierten Politik manövriert hatte, nicht auflösbar gewesen.

Beteiligungsfördernd wirkt zweitens die Erosion der primären gewerkschaftlichen Organisationsmacht (Mitgliederverluste) in Kombination mit veränderten Belegschaftsstrukturen und wachsenden Anteilen gewerkschaftlich nicht organisierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch und gerade in den gewerkschaftlich gut organisierten und die Flächentarifpolitik maßgeblich bestimmenden Großbetrieben. Ohne eine glaubwürdige Politik des Hinhörens und des Gehörtwerdens sind diese Bereiche nicht zu gewinnen, weshalb die Repräsentationslücke verringert und der Blick für deren Interessen geweitet werden muss. Und auch in traditionellen Kernbereichen haben sich die Beteiligungsansprüche gewandelt und werden entsprechende Angebote zu einer wichtiger werdenden Voraussetzung von Mitgliedschaft.

Drittens erfordert die abnehmende Tarifbindung von Betrieben ein aktives Organizing mit Betriebsratsgründungen, Mitgliederwerbung und betrieblichen Kämpfen um Tarifbindung auch außerhalb der bisherigen gewerkschaftlichen Kernbereiche, was ohne einen von Beginn an hohen Beteiligungsgrad der Mitglieder nicht funktionieren kann.

Tarifpolitik kommt ohne Mitgliederbeteiligung nicht aus, die Beteiligungsmöglichkeiten sind jedoch nicht in allen Phasen gleich hoch und können es auch nicht sein, worauf Weitbrecht hingewiesen hat. Ein angemessenes Analyseraster zur Erfassung der Qualität

und Reichweite von (Mitglieder-)Beteiligung in Tarifbewegungen kann sich jedoch nicht nur auf die Kompromissbildung und Klärung der Verpflichtungsfähigkeit beziehen, sondern muss alle Phasen einer Tarifbewegung, beginnend mit der Forderungsfindung, über die Forderungskonkretisierung, die Aktivierung/Durchsetzung, Kompromissbildung bis hin zur Umsetzung in den Blick nehmen. Zu unterscheiden sind zudem die verschiedenen Funktionen bzw. Zielsetzungen, die Beteiligung haben kann, die Zielgruppen, die beteiligt werden sollen und nicht zuletzt die Grade/Stufen von Beteiligung. Der Maßstab einer entsprechenden Typologie kann auch nicht die höchstmögliche Stufe von Entscheidungsbeteiligung sein (Letztentscheidung) und die Abwertung aller anderen Formen und Grade als „Quasi-Beteiligung“ bzw. „Quasi-Entscheidung“. In gewerkschaftlicher Perspektive sind Formen und Stufen von Beteiligung allerdings nicht auf Prozesse der Information, Meinungsbildung und (Mit-)Entscheidung begrenzt. Letztlich entscheidend ist nicht das Votum für einen (Warn-)Streik, sondern die Beteiligung daran. Dies wird von Konzepten nicht erfasst, die den Fokus vor allem auf Diskursbeteiligung setzen.

Mitgliederbeteiligung in Flächentarifbewegung zu organisieren und auszubauen ist schwieriger und in gewissem Sinne auch risikoreicher als in der Betriebspolitik bzw. betrieblichen Tarifpolitik, wo die Wende in der Beteiligungspolitik ihren Ausgang nahm. Die Diskussionen auf diesem Feld werden weniger systematisch und mit geringerem Nachdruck geführt als in der Betriebspolitik, was seinen Grund darin haben dürfte, dass es der IG Metall in den letzten Jahren (noch bzw. wieder) gelungen ist, einen legitimationssichernden tarifpolitischen Output zu erzielen. Gleichwohl gehört „Mehr Beteiligung wagen“ auch in Flächentarifbewegungen zur neuen Handlungsmaxime der IG Metall, was sowohl als Ausdruck eines grundsätzlich erhöhten Bedarfs an Input-Legitimierung von Tarifpolitik angesehen werden kann als auch der Optimierung des tarifpolitischen Outputs dienen soll.

Wie weit die Beteiligung gehen kann und soll, variiert. Das ERA-Beispiel zeigt, dass die Beteiligungsmöglichkeiten in der tarifpolitischen Forderungsfindung und -konkretisierung in starkem Maße von der Komplexität des zu bearbeitenden tarifpolitischen Themas, dessen interessenpolitischen Gehalts sowie dem angestrebten Konkretisierungsgrad der Tarifforderungen abhängen. Komplexe Regelwerke wie Entgeltrafenabkommen sind, wie wir zu zeigen versucht haben, wegen der fachlichen Anforderungen, dem erforderlichen Zeitaufwand und nicht zuletzt der virulent werdenden Verteilungskonflikte innerhalb der Arbeitnehmerschaft, nur in Maßen und in bestimmten Phasen für eine breite Mitgliederbeteiligung geeignet. Auch wenn ERA als umfassend konzipiertes Beteiligungsprojekt gescheitert ist, als tarifpolitisches Reformprojekt ist es ein Erfolg. ERA verdankt sich einer weiterhin auch der Einflusslogik verpflichteten Politik der Verbände, die damit sowohl ihrem wichtigsten „Produkt“, dem Flächentarifvertrag neue Geltung verschaffen als auch ihre Stellung gegenüber ausgefertigten betrieblichen Partialinteressen stärken wollten. Dieses Ziel, sich als Repräsentanten der allgemeinen Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberinteressen in Szene zu setzen, den Flächentarifvertrag zu stabilisieren in dem sie den Betrieben ein gerechteres, transparentes und funktionsfähiges Bewertungssystem von Arbeit, Leistung und Belastung zur Verfügung zu stellen, haben sie auch erreicht (Bahnmüller, Hoppe, Mugler, Salm & Schwarz-Kocher 2017).

Anders als im ERA-Fall stoßen Beschäftigtenbefragungen bei Mitgliedern, Nichtmitgliedern und auch Ehrenamtlichen auf breite Resonanz, wozu sicherlich beigetragen hat,

dass die Beteiligungsansprüche an die Beschäftigten verhalten sind und der Status der formal an der tarifpolitischen Entscheidungsfindung beteiligten Funktionäre nicht in Frage gestellt wird. Die Ausarbeitung konkreter Verhandlungspakete und die Entscheidung darüber ist weiterhin ihre Sache. Dennoch haben Beschäftigtenbefragungen die Grundlagen für tarifpolitisch relevante Entscheidungen deutlich verändert bzw. erweitert. Sie machen einen ggf. bestehenden Gap zwischen Situationsdeutungen und Priorisierungen tarifpolitischer Lösungsansätze von Ehrenamtlichen, Mitgliedern und Nichtmitgliedern sichtbar und fungieren als Instrument, tarifpolitische Debatten zu erden, Repräsentationsdefizite zu überbrücken und den Anspruch der Gewerkschaft zu stärken, Sprachrohr aller abhängig Beschäftigten der Branche zu sein, und entsprechend zu handeln.

„Mehr Beteiligung wagen“ ist auch das Leitmotiv des neuen, bisher nur in Teilen erprobten Mobilisierungs- und Arbeitskampfkonzepts der IG Metall. Es resultiert aus der sinkenden Wahrscheinlichkeit von flächendeckenden Erzwingungsstreiks bisherigen Zugschnitts sowie immer wieder aufkeimender Kritik an den teilweise als ritualisiert empfundenen und auf zu wenige Betriebe bzw. Tarifbezirke fokussierten Warnstreiks. Das neue Konzept zielt darauf ab, mehr Beschäftigte, Betriebe und Regionen einzubinden sowie durch den Einbau einer weiteren Eskalationsstufe in Form von bezirksübergreifend rollierend organisierten und auch bezahlten Tagesstreiks mehr Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. Es geht dabei zwar auch um Diskurs- und Entscheidungsbeteiligung, primär jedoch um die Stärkung von Organisationsmacht und erweiterte Handlungsfähigkeit. Im Mittelpunkt steht koordiniertes kollektives Handeln.

Auch in der als besonders beteiligungskritisch geltenden Phase der Kompromissbildung sind, wie die Beispiele von Verdi und der IG Metall zeigen, unterschiedliche Beteiligungsmodi möglich, um die Akzeptanz eines Tarifkompromisses abzuklären und Verpflichtungsfähigkeit herzustellen. Es ist also nicht notwendigerweise so, dass breite Beteiligungsmöglichkeiten am Beginn einer Tarifbewegung vielfach, bei der Kompromissbildung bzw. der Sicherung Verpflichtungsfähigkeit kaum gegeben wären. Ob der Ansatz von Verdi mit Mitgliederbefragungen am Ende fast jeder Tarifbewegung dauerhaft den erhofften Erfolg hat, bleibt abzuwarten. Er verschafft im positiven Fall Tarifergebnissen möglicherweise eine höhere Akzeptanz, kann im negativen Fall aber auch die Legitimität und Effizienz der Tarifautonomie gefährden. Wirklich geklärt ist diese Frage bisher nicht.

Mehr Beteiligung löst neue Fragen und Diskussionen aus. Weitreichende Hoffnungen auf Demokratisierung werden ebenso geweckt wie Befürchtungen, Beteiligung könne manipulativ missbraucht werden. Ein Ausbau der Mitgliederbeteiligung führt Organisationen auch in neue Dilemmata, unterschiedliche Interessenlagen werden transparenter und der kommunikative Aufwand steigt. Welches neue Mischungsverhältnis aus Bewegungslogik und Institutionenlogik, aus Mitgliederlogik und Einflusslogik wird entstehen? Unsere Beispiele zeigen, dass mehr Mitgliederbeteiligung nicht automatisch zu einer Dominanz der Mitgliederlogik und einer Verdrängung der Einflusslogik führt, sondern dass dies von der konkreten Ausgestaltung der Beteiligungsangebote und deren Zielsetzungen in den verschiedenen Phasen einer Tarifbewegung abhängt. Noch lässt sich nicht beurteilen, welche Angebote das Experimentierstadium überstehen und welche Stufen der Beteiligung sich in welchen Feldern zu einer stabilen Organisationspraxis entwickeln werden. Ein spannender Gegenstand weiterer Forschung sollte es allemal bleiben.

Literatur

- Arlt, H.-J. (1994). Kampfkraft kommt aus Kommunikation – oder verkümmert. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 45 (5), 281–296.
- Bahn Müller, R. (1985). Der Streik: Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984. Hamburg: VSA-Verlag.
- Bahn Müller, R. & Bispinck, R. (1995). Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Das deutsche Tarifsyst- em zwischen kollektiver Regulierung, betrieblicher Flexibilisierung und individuellen Interes- sen. In R. Bispinck (Hrsg.), *Tarifpolitik im Umbruch. Die Zukunft des Flächentarifvertrags* (S. 137–172). Hamburg: VSA Verlag.
- Bahn Müller, R. (1998). *Tarifpolitik und Beteiligung. Innerverbandliche Willensbildung und zwi- schenverbandliche Kompromissbildung am Beispiel der „Tarifreform 2000“ der IG Metall in Baden-Württemberg*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Bahn Müller, R., Bispinck, R. & Schmidt, W. (1993). *Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie*. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Bahn Müller, R., Hoppe, M., Mugler, W., Salm, R. & Schwarz-Kocher, M. (2017): *Entgeltrahmenab- kommen in der Metall- und Elektroindustrie. Langzeiteffekte von ERA*. HBS-Study 372, Düssel- dorf. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_372.pdf
- Bremme, P., Fürniß, U. & Meinecke, U. (Hrsg.). (2007). *Never work alone. Organizing – ein Zu- kunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg: VSA Verlag.
- Burkhard, O., Iwer, F. & Wagner, H. (2006). *Thesen zur Tarifpolitik. Zukunftsfragen solidarischer Tarifpolitik*. In B. Huber, O. Burkhard & H. Wagner (Hrsg.), *Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsverhältnis von Fläche und Betrieb* (S. 33–50). Hamburg: VSA Verlag.
- Crouch, C. (2008). *Postdemokratie*. Frankfurt: Edition Suhrkamp.
- Dörre, K. (2011). Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organi- sation. In T. Haipeter, & K. Dörre (Hrsg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung* (S. 267–301). Wiesbaden: Springer Verlag. doi: 10.1007/978-3-531-93332-0_11
- Haipeter, T. (2010). Betriebsräte als neue Tarifakteure. Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarif- abweichungen. Münster: Nomos Verlag. doi: 10.5771/9783845269375
- Hoffmann, J., Mückenberg, U. & Lange, D. (1990). *Jenseits der Beschlusslage. Gewerkschaft als Zu- kunftswerkstatt*. Köln: Bund Verlag.
- IG Metall (1989). *Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform*. In IG Metall (Hrsg.), *Solidarität und Freiheit. Internationaler Zukunftskongress 1988* (S. 553–563). Köln: Bund Verlag.
- IG Metall (Hrsg.). (2013a). *Mehr Beteiligung wagen. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrau- ensleute*, Nr. 19. Frankfurt.
- IG Metall (2013b). *Beschäftigtenbefragung. Analyse der Ergebnisse*. Frankfurt.
- IG Metall (2014). *Bestandsaufnahme der IG Metall „Pforzheimer Abkommen“*. Kongress „Beteili- gung und Mitbestimmung“ der IG Metall am 5./6. November in Mannheim.
- IG Metall (2015). *Gute Arbeit. Gutes Leben*. IG Metall. Veröffentlichung der Entschlüssen, Leit- anträge und Anträge des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstags der IG Metall vom 18. Bis 25. Ok- tober 2015. Frankfurt.
- IG Metall (2017a). *Die Befragung 2017. Arbeitszeit – Sicherheit, Gerechtigkeit, und Selbstbestim- mung. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit*. Frankfurt.
- IG Metall (2017b). *Arbeitszeit im Fokus. Schichtarbeit, Mobile Arbeit und Vereinbarkeit. Vertiefende Auswertung der Beschäftigung 2017*. Frankfurt.
- IG Metall (2017c): *Hergestellte Tarifbindung in der MuE-Tarifrunde 2016*, unveröff. Manuskript.

- Kern, H. (1988). Anforderungen an die Tarifpolitik von morgen. In IG Metall (Hrsg.), *Tarifpolitik im Strukturwandel* (S. 166–182). Köln: Bund Verlag.
- König, O., Stamm, S. & Wendl, M. (Hrsg.). (1998). *Erosion oder Erneuerung? Krise und Reform des Flächentarifvertrags*. Hamburg: VSA Verlag.
- Kühbauch, C. (2015). Beteiligung als strategische Chance der IG Metall. In D. Wetzels (Hrsg.), *Beteiligen und Mitbestimmen. Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft* (S. 70–75). Hamburg: VSA Verlag.
- Mayntz, R. (1963). *Soziologie der Organisation*. Reinbek: Rowohlt Verlag.
- Michels, R. (1911). *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie: Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens* (4. Aufl.) 1989. Stuttgart: Kröner Verlag.
- Morgenroth, C., Niemeyer, E. & Hollmann, R. (1994). *Realistische Utopien: Beteiligungsgewerkschaft als Zukunftsperspektive*. Köln: Bund Verlag.
- Müller-Jentsch, W. (1974). Die spontanen Streiks 1973. In O. Jacobi, W. Müller-Jentsch & E. Schmidt (Hrsg.), *Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch '74* (S. 44–54). Frankfurt: Fischer Verlag.
- Müller-Jentsch, W. (1995). Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 2 (1), 11–24.
- Oetjen, H. & Zoll, R. (Hrsg.). (1994). *Gewerkschaften und Beteiligung. Eine Zwischenbilanz* (S. 12–23). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Rehder, B. (2006). Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. *Zeitschrift für Soziologie*, 35 (3), 227–242.
- Riester, W. (1990). Mündlicher Geschäftsbericht, 41. Bezirkskonferenz der IG Metall Stuttgart in Friedrichshafen, unveröff. Man.
- Schauer, H. (1988). Thesen zum Stand der gewerkschaftlichen Diskussion. In IG Metall (Hrsg.), *Tarifpolitik im Strukturwandel* (S. 155–165). Köln: Bund Verlag.
- Schumann, M. (Hrsg.). (1971). *Am Beispiel der Septemberstreiks – Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse?* Hamburg: Europäische Verlagsanstalt.
- Steinkühler, F. (1989). Die andere Zukunft gestalten. In IG Metall (Hrsg.), *Solidarität und Freiheit. Internationaler Zukunftskongress 1988* (S. 510–534). Köln: Bund Verlag.
- Weick, E. (1979). Betriebs- und Personalratswahlen 1978. Ein Überblick. In O. Jacobi, W. Müller-Jentsch & E. Schmidt (Hrsg.), *Arbeiterinteressen gegen Sozialpartnerschaft. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1978/79* (S. 92–95). Frankfurt: Rotbuch Verlag.
- Weitbrecht, H. (1969). *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie*. Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 133. Berlin: Dunker & Humblot.
- Wetzels, D. (2015). Mehr Beteiligung wagen. In D. Wetzels (Hrsg.), *Beteiligen und Mitbestimmen. Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft* (S. 7–11). Hamburg: VSA Verlag.

Ines Zapf*

Verbreitung und betriebliche Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten**

Zusammenfassung

Arbeitszeitkonten ermöglichen eine variable Arbeitszeitverteilung in Betrieben, womit sich Nachfrageschwankungen abfedern und der Arbeitseinsatz an das Arbeitsaufkommen anpassen lassen. Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 wurden sie umfangreich genutzt, um Arbeitszeiten vorübergehend zu verkürzen. Vor diesem Hintergrund haben sie als Instrument zur Arbeitszeitflexibilisierung einen neuen Aufschwung in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion erfahren. Damit stellt sich die Frage nach den Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten. Mit Daten des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und logistischen sowie OLS-Regressionen wird untersucht, welche Faktoren das Auftreten von Arbeitszeitkonten in Betrieben und die Verbreitungsquote bei Beschäftigten erklären. Die industriellen Beziehungen sind ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für Arbeitszeitkonten in Betrieben. Ebenfalls steigt mit einem zunehmenden Anteil an Leiharbeitern und qualifizierten Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten, während sie mit zunehmendem Anteil befristeter Beschäftigter sinkt. Die Verbreitungsquote bei Beschäftigten hängt positiv mit einem Betriebs-/Personalrat sowie dem Anteil an Leiharbeitern und negativ mit dem Anteil befristeter Beschäftigter zusammen.

Schlagwörter: Arbeitszeit, Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitszeitkonten, Work-Life Balance

Distribution of working-time accounts and its establishment-specific determinants

Abstract

Working-time accounts offer variable distributions of hours worked in establishments. Using working-time accounts allows companies to absorb fluctuations in demand and adjust the work effort to the workload. During the financial and economic crisis of 2008/09 establishments used working-time accounts to temporarily reduce working hours. Against this background, working-time accounts have

* Dr. Ines Zapf, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“, Regensburger Straße 104, D-90478 Nürnberg. E-Mail: ines.zapf@iab.de

** Artikel eingegangen: 29.04.2016, revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 04.12.2017

become a topic of interest and discussion in the public and scientific domains. For this reason, questions have arisen about determinants that influence working-time accounts. Drawing on data from the company survey panel collected by the Institute for Employment Research and applying logistic and OLS-regression models, the article examines working-time account determinants and the distribution of such accounts among employees. We outline how industrial relations factors play an important role in influencing working-time accounts in establishments. In addition, we contend that an increasing share of agency workers and of qualified employees raises the probability that working-time accounts are used, whereas an increase in the share of employees on fixed-term contracts is likely to decrease. Further, whilst the distribution among employees is positively associated with the presence of a works council and agency workers; it is negatively associated with the share of employees on fixed-term contracts.

Key words: Working time, working-time flexibility, working-time accounts, work-life balance (JEL: J28, J81)

1. Einleitung

Die deutsche Wirtschaft wurde durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 schwer getroffen. Dennoch erwies sich der Arbeitsmarkt als robust und die Beschäftigungsverluste waren geringer als angenommen. Diese überraschende Entwicklung lässt sich zum einen auf die intensive Nutzung von internen Flexibilitätsinstrumenten zurückführen. Dabei haben Betriebe solche Instrumente genutzt, auf die sie bereits in Nicht-Krisenphasen zurückgegriffen haben (Kümmerling & Lehndorff, 2014). Zum anderen haben Betriebe Arbeitskräfte noch stärker als in der Krise zu Beginn der 2000er gehortet (Bosch, 2011). Um Arbeitskräfte zu horten, kann entweder die Arbeitszeit temporär verkürzt oder die Arbeitsintensität und damit die Arbeitsproduktivität verringert werden (Herzog-Stein & Zapf, 2014). Während der Krise wurden die Arbeitszeiten der Beschäftigten durch zwei unterschiedliche Formen von Instrumenten deutlich reduziert. Erstens durch die Kurzarbeit mit ihrem spezifischen institutionellen Hintergrund und öffentlicher Förderung und zweitens durch Arbeitszeitanpassungen ohne öffentliche finanzielle Unterstützung (Kümmerling & Lehndorff, 2014). Ein Beispiel dafür sind Arbeitszeitkonten, die in vielen Betrieben zur Verfügung standen. Vor diesem Hintergrund hat die Forschung zu Arbeitszeitkonten als Instrument zur Arbeitszeitflexibilisierung einen neuen Aufschwung genommen (vgl. z.B. Herzog-Stein & Seifert, 2010; Bellmann & Gerner, 2011; Boeri & Brücker, 2011; Burda & Hunt, 2011; Bellmann, Gerner & Upward, 2012; Kümmerling & Lehndorff, 2014; Bellmann & Hübler, 2015; Balleer, Gehrke & Merkl, 2017).

Arbeitszeitkonten gelten als zentrales Instrument, um flexible oder von der vertraglichen Wochenarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten zu verwalten und zu dokumentieren und damit Nachfrageschwankungen abzufedern (vgl. z.B. Seifert, 1996; Hildebrandt, 2006; Groß & Schwarz, 2010; Lindecke, 2015). Indem Arbeitszeiten an das Arbeitsaufkommen angepasst werden kann (zumindest vorübergehend) auf eine Variation der Beschäftigtenzahl durch Einstellungen und Entlassungen verzichtet werden. Ebenso lassen sich Leerlaufzeiten vermeiden, der Arbeitseinsatz effizienter gestalten und die Produktivität steigern (Munz, Bauer & Groß, 2002). Mit Arbeitszeitkonten ergeben sich für die Betriebe auch Kostenvorteile, da bezahlte Überstunden verringert oder vermieden werden können. Durch

die beschäftigungssichernde Wirkung sind auch Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräte sowie Arbeitnehmer an Arbeitszeitkonten interessiert. Im Zuge des Tauschs von Arbeitszeitflexibilität gegen Beschäftigungssicherheit spielen sie in Bündnissen für Arbeit eine wichtige Rolle (Ludewig, 2001). Darüber hinaus können Gewerkschaften, Betriebs-/Personalräte und Beschäftigte an Arbeitszeitkonten interessiert sein, um eine höhere Zeitsouveränität zu realisieren. Indem Arbeitszeiten nach individuellen Bedürfnissen variiert werden, erreichen Beschäftigte eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine bessere Balance zwischen beruflichen und privaten Zeitanforderungen ist aber auch für die Betriebe vorteilhaft, da Beschäftigte zufriedener und engagierter sind und insgesamt die Attraktivität als Arbeitgeber steigen kann (Goudswaard et al., 2012).

Prinzipiell bieten also Arbeitszeitkonten die Chance einer „Win-Win-Situation“ für Betriebe und Beschäftigte. Jedoch kommt es aufgrund unterschiedlicher Interessen und Motiven zu Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Kümmerling & Lehdorff, 2014). Häufig stehen die betrieblichen Bedürfnisse, wie Konjunkturanpassung, den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten, wie eine höhere Zeitautonomie, gegenüber. So richtet sich der Aufbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten häufig primär nach den Markterfordernissen. Auch haben Betriebe Steuerungsmöglichkeiten beim Abbau der Zeitguthaben. Ein beabsichtigter Freizeitausgleich ist meist mit den Vorgesetzten und Kollegen abzusprechen (Bosch, Ellguth & Promberger, 1992; Bosch, 1996; Promberger, Böhm, Heyder, Pamer & Strauß, 2002), womit die antizipierte Zeitsouveränität der Beschäftigten eingeschränkt wird. Bei einer ausschließlichen Orientierung an betriebliche Markterfordernisse gehen aber Betriebe das Risiko einer sinkenden Motivation und Loyalität der Beschäftigten ein (Goudswaard et al., 2012) und es kann zu einer inneren Kündigung der Beschäftigten kommen.

Im Zuge des Aufbaus von Guthaben auf Arbeitszeitkonten leisten Beschäftigte transitorische Überstunden, also solche, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Freizeit ausgeglichen werden. Zum Zeitpunkt des Leistens von transitorischen Überstunden ist aber nicht immer klar, ob diese später tatsächlich abgebaut werden. Zum einen können transitorische Überstunden zu bezahlten Überstunden werden, wenn Beschäftigte die mehr geleistete Arbeitszeit in einem bestimmten, vorab festgelegten Zeitraum nicht ausgleichen können und Betriebe die mehr geleisteten Stunden schließlich ausbezahlen. Zum anderen können transitorische Überstunden zu unbezahlten Überstunden werden, wenn sie nicht rechtzeitig ausgeglichen und zu bestimmten Stichtagen gekappt werden.

Insgesamt bieten Arbeitszeitkonten damit nicht nur Chancen und Vorteile, sondern bergen auch Risiken und Nachteile für Betriebe und Beschäftigte (vgl. dazu ausführlicher auch Zapf 2016). Dennoch führen Betriebe Arbeitszeitkonten ein, um transitorische Überstunden und den vorgesehenen Freizeitausgleich zu dokumentieren. Diese transitorischen Überstunden sind inzwischen weit verbreitet und stehen mit der Zunahme von Arbeitszeitkonten in Zusammenhang.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche treibenden Kräfte es für die Verbreitung von Arbeitszeitkonten gibt. Welche betrieblichen Faktoren begünstigen Arbeitszeitkonten und welche erschweren sie? Welche Rolle spielen dabei die industriellen Beziehungen und die Beschäftigungsstruktur in einem Betrieb? Der vorliegende Beitrag geht diesen Fragen nach und stellt die betriebliche Verbreitung sowie die Bestimmungsfaktoren von

Arbeitszeitkonten im Zeitverlauf dar. Darüber hinaus wird die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten analysiert, um den Blick auf Arbeitszeitkonten zu erweitern.

Der Aufsatz ist wie folgt gegliedert: Nach einem kurzen Überblick über den Forschungsstand (Abschnitt 2) werden die verschiedenen Modelle und Regulierungsmöglichkeiten von Arbeitszeitkonten aufgezeigt (Abschnitt 3). Darauf folgend werden Hypothesen zu den betrieblichen Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten (Abschnitt 4) und die in den Analysen verwendeten Daten, Variablen und Methode vorgestellt (Abschnitt 5). Abschnitt 6 stellt die deskriptiven und multivariaten Ergebnisse dar. Der Aufsatz schließt mit einer kurzen Zusammenfassung und zeigt die aktuellen gewerkschaftlichen Forderungen sowie die zukünftigen betrieblichen Herausforderungen in Bezug auf Arbeitszeitkonten auf (Abschnitt 7).

2. Forschungsstand

In der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion werden Arbeitszeitflexibilität und die verschiedenen Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung ambivalent gesehen. Zeit gilt als ein wesentlicher Bestimmungsfaktor, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Dabei können flexible und autonome Arbeitszeiten individuelle Gestaltungsspielräume eröffnen und Beschäftigte dazu befähigen, ihre Arbeit mit ihren außerberuflichen Verantwortungen und Aktivitäten in Balance zu bringen (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001; Wotzuschack, 2012; Lott, 2014). So können beispielsweise Beschäftigte mit kranken Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bei variablen Arbeitszeiten besser in der Lage sein, ihren beruflichen Tätigkeiten nachzugehen. Stress wird vermindert oder vermieden, wenn Beschäftigte nicht zu fest vorgegebenen Zeiten am Arbeitsplatz sein müssen. Ergebnisse von Hunt (2013) weisen in diesem Kontext darauf hin, dass Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten tatsächlich eine höhere Freizeitunzufriedenheit, aber eine geringere Arbeitszeitunzufriedenheit haben. Allerdings kann nicht bestätigt werden, dass flexible Arbeitszeiten familienfreundlich sind. Die Ergebnisse beziehen sich allerdings nur auf Vollzeitbeschäftigte zwischen 20 und 54 Jahren in Westdeutschland.

Mit einem abnehmenden Regulierungsgrad von Arbeitszeiten steigt das Risiko, dass flexible Arbeitszeiten überwiegend von betrieblichen Interessen dominiert werden (Wotzuschack, 2012). So konstatiert Hildebrandt (2006), dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten oft marktgetrieben, d.h. an den Bedürfnissen der Betriebe ausgerichtet ist. Dabei kann angenommen werden, dass eine hohe und nicht vorhersehbare Variabilität der Arbeitszeit sowie ein mangelnder Gestaltungseinfluss der Beschäftigten negativ auf die Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken (Goudswaard et al., 2012). Flexible Arbeitszeiten können auch zu Überstunden und Arbeitsintensivierung führen (Gregory & Milner, 2009), in deren Folge das Risiko von Arbeitsunfällen steigt (Allan, Brosnan & Walsh, 1998; Looise, Van Riemsdijk & De Lange, 1998; Goudswaard, Oeij, Brugman & de Jong, 2009). Lehnen Betriebe arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitarrangements ab, kann dies die Motivation der Beschäftigten negativ beeinflussen und zu mehr Absentismus und Unpünktlichkeit führen. Beschäftigte könnten sich weniger auf berufliche Aufgaben konzentrieren

und häufiger nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Hingegen bieten arbeitnehmerfreundliche Arrangements die Chance, die Außenwirkung des Unternehmens bei (potenziellen) Kunden und in der Öffentlichkeit zu verbessern und so auch Umsatzsteigerungen zu erzielen. Auch kann die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden, infolgedessen betriebliche Rekrutierungs- und Weiterbildungskosten vermindert werden können (Goudswaard et al., 2012).

Der Bedarf nach einer marktorientierten Arbeitszeitflexibilität auf der einen Seite und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der anderen Seite stellt die Betriebe bei der Organisation von Arbeitszeiten vor große Herausforderungen. Eine Möglichkeit die unterschiedlichen Interessenlagen flexibler Arbeitszeiten zu berücksichtigen sind Arbeitszeitkonten, womit prinzipiell auf betriebliche und individuelle Bedürfnisse von Beschäftigten eingegangen werden kann. Die Entscheidung zur Einführung von Arbeitszeitkonten liegt auf der Arbeitgeberseite, wobei einige Betriebsmerkmale eine Einführung und Etablierung begünstigen und andere nicht. So zeigt Ludewig (2001) mit den Betriebspaneldaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass Arbeitszeitkonten in einem Betrieb positiv mit der Betriebsgröße, einem Betriebs-/Personalrat und dem Anteil qualifizierter Beschäftigter korrelieren. Negative, aber nur teils signifikante Zusammenhänge ergeben sich beim Frauenanteil, der Wochenarbeitszeit und dem Anteil von Teilzeitbeschäftigten. Bellmann und Gewiese (2004) weisen unter anderem auf signifikant positive Zusammenhänge zwischen der Einführung von Kurzzeitkonten und der Betriebsgröße, dem Angestellten- und Auszubildendenanteil, der Existenz eines Betriebsrates sowie der Tarifbindung hin. Negative Zusammenhänge ergeben sich beim Frauenanteil und unbezahlten Überstunden.

Im Kontext der Finanz- und Wirtschaftskrise untersuchen Boeri und Brücker (2011) sowie Bellmann, Gerner und Upward (2012) die Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten ebenfalls mit den Daten des IAB-Betriebspanels. Herzog-Stein und Zapf (2014) nutzen die Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und analysieren die betrieblichen Gründe des Arbeitszeitkonteneinsatzes zur Beschäftigungssicherung. Die Autoren zeigen, dass ein Rückgang von Aufträgen und Umsatz und die Gewerkschaftsstärke in einem Betrieb positiv mit Arbeitszeitkonten korrelieren. Negative Zusammenhänge ergeben sich beim Anteil der Frauen und der Hochqualifizierten. Einige Studien analysieren auch die Wirkung von Arbeitszeitkonten im Kontext der Finanz- und Wirtschaftskrise mit den Daten des IAB-Betriebspanels. So weisen Bellmann und Gerner (2011) auf einen Rückgang der Löhne in Betrieben ohne Arbeitszeitkonten hin, während es in Betrieben mit Arbeitszeitkonten keinen signifikant negativen Lohneffekt gibt. Die Ergebnisse stützen somit die These, dass Einkommen über den Konjunkturzyklus hinweg durch Arbeitszeitkonten geglättet werden können. Hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung finden die Autoren zwar Unterschiede zwischen Betrieben mit Arbeitszeitkonten und ohne Arbeitszeitkonten, allerdings sind diese nicht signifikant. Damit zeigt sich nur ein schwacher Beleg für den Einfluss von Arbeitszeitkonten auf die Beschäftigungsstabilität zwischen dem 1. Halbjahr 2008 und 2009. Gerner (2012) analysiert den Effekt von Arbeitszeitkonten auf die Entwicklung der Arbeitsproduktivität und geht damit der Frage nach, ob in Betrieben mit Arbeitszeitkonten eine stärkere Hortung von Arbeitskräften stattgefunden hat. Die Ergebnisse zeigen keine signifikanten Unterschiede und wei-

sen darauf hin, dass zwar Betriebe mit Arbeitszeitkonten in erheblichem Maße Beschäftigte gehortet haben, Betriebe ohne Arbeitszeitkonten jedoch auch.

Bellmann und Hübler (2015) gehen der Frage nach, ob Betriebe von Arbeitszeitkonten profitieren. Betriebe mit Arbeitszeitkonten weisen eine höhere Produktivität und höhere Investitionen auf als Betriebe ohne Arbeitszeitkonten. Dagegen gibt es keinen signifikanten Einfluss von Arbeitszeitkonten auf die Löhne je Beschäftigten und dem Betriebsüberschuss.¹ Zwar zeigt sich ein negativer Einfluss auf Gewinne, dieser ist aber weniger wahrscheinlich für Betriebe mit einem hohen Anteil qualifizierter Beschäftigter. Während der Finanz- und Wirtschaftskrise haben Arbeitszeitkonten aber dazu beigetragen Gewinneinbußen zu reduzieren. Balleer, Gehrke & Merkl (2017) analysieren, ob und wie sich eine Umsatzveränderung auf die Einstellungs- und Entlassungsquoten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten und ohne Arbeitszeitkonten auswirkt. Die Autoren finden keine signifikanten Unterschiede, d.h. Betriebe mit Arbeitszeitkonten und ohne Arbeitszeitkonten zeigen bedingt auf eine Umsatzveränderung ein ähnliches Einstellungs- und Entlassungsverhalten. Die Hypothese, dass Betriebe ohne Arbeitszeitkonten die Kurzarbeit substitutiv dazu nutzten kann empirisch nicht belegt werden. Betriebe mit Arbeitszeitkonten nutzten die Kurzarbeit mehr als Betriebe ohne Arbeitszeitkonten.

Zusammenfassend betrachtet liegen zu den betrieblichen Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten und ihrer Wirkung bereits empirische Befunde vor. Hinsichtlich der in diesem Aufsatz betrachteten Frage zu den Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten in Betrieben und der Verbreitungsquote bei Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten sind Ergebnisse aber nur punktuell oder fehlen und zeigen keine Entwicklungen im Zeitverlauf. In diesem Beitrag wird deshalb insbesondere die zeitliche Dimension berücksichtigt, indem die Bestimmungsfaktoren für mehrere Zeitpunkte analysiert und miteinander verglichen werden. Ein Vergleich verschiedener Zeitpunkte gibt Aufschluss darüber, ob es Unterschiede in der Wirkung von Merkmalen über die Zeit gibt.

3. Formen und Regulierung von Arbeitszeitkonten

3.1 Formen

Mit dem Auf- und Abbau von Zeitguthaben und -schulden auf Arbeitszeitkonten variieren Beschäftigte Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Meist gibt es Ober- und Untergrenzen und es wird ein Zeitraum festgelegt, innerhalb dessen das Konto auszugleichen ist. Die Bezugsgröße ist die tariflich oder vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, die im Durchschnitt wieder erreicht werden muss (Seifert, 2001, 2005; Groß & Schwarz, 2010).

Inzwischen gibt es viele unterschiedliche Arbeitszeitkontenmodelle, die sich nach verschiedenen Merkmalen gruppieren lassen. Gleitzeitkonten, Überstundenkonten und Bandbreiten- bzw. Korridormodelle gelten als Kurzzeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr. Ansparmodelle sind Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von über einem Jahr (Seifert, 2001, 2005; Hildebrandt, 2006,

1 Die Autoren berechnen den Betriebsüberschuss (operating surplus) aus der Differenz zwischen Umsatz und vorläufigen Arbeitslöhnen.

2007).² Mit diesen Konten soll die Erwerbsarbeitszeit von Beschäftigten im Lebensverlauf umverteilt werden, indem längere Erwerbsunterbrechungen oder ein früherer Ruhestand ermöglicht werden. Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten zielen im Gegensatz zu Kurzzeitkonten also nicht darauf ab, betriebliche Produktions- und Arbeitsschwankungen auszugleichen (Wotschack, 2012; Seifert, Kümmerling & Riedmann, 2013).³ Solche Konten sind bislang noch die Ausnahme, denn nur rund 2 Prozent der Betriebe in Deutschland verfügen über Langzeitkonten. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt jedoch auch ihr Verbreitungsgrad (Ellguth, Gerner & Zapf, 2013; Seifert, Kümmerling & Riedmann, 2013).

In vielen Betrieben gibt es Mischformen, verschiedene Arbeitszeitkontenmodelle für unterschiedliche Beschäftigtengruppen und für einige Beschäftigte werden auch mehrere Modelle nebeneinander geführt. So können Beschäftigte sowohl über ein Gleitzeit- als auch über ein Ansparkonto verfügen (Seifert, 2005; Hildebrandt, 2007). Dadurch lassen sich angesammelte und nicht rechtzeitig ausgeglichene Stunden des Kurzzeitkontos auf ein Langzeitkonto übertragen, womit eine monetäre Abgeltung oder Kappung der Zeitguthaben potenziell vermieden werden kann (Groß & Schwarz, 2010). Dennoch weisen Groß und Schwarz (2006) darauf hin, dass angesammelte Guthaben nach einer Überschreitung von vereinbarten Obergrenzen (34 %) auch finanziell abgegolten werden (6 %) oder verfallen (1 %). Meist sollen sie aber möglichst bald in Freizeit ausgeglichen (12 %), in den nächsten Ausgleichszeitraum (12 %) oder auf ein anderes Arbeitszeitkonto übertragen werden (3 %).⁴

3.2 Regulierung

Bei Arbeitszeitkonten liegt die Regelungs- und Ausgestaltungscompetenz im Wesentlichen auf der sektoralen bzw. betrieblichen Ebene. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) beinhaltet dagegen keine gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Lediglich Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten werden durch das Flexi- und Flexi-II-Gesetz im Sozialgesetzbuch, Viertes Buch (SGB IV) geregelt (Seifert, Kümmerling & Riedmann, 2013).

Nach § 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) können die Tarifvertragsparteien die Arbeitszeitdauer und -verteilung festlegen. In den letzten zwei Jahrzehnten ist die Tarifbindung aber deutlich zurückgegangen und seit Mitte der 1980er Jahre sind die Kompetenzen zur Arbeitszeitgestaltung von der tariflichen auf die betriebliche Ebene verschoben worden. Diese Kompetenzverschiebung ist auf das Nebeneinander von Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung in den Tarifvereinbarungen der Metallindustrie zurückzuführen.

Nach einem mehrwöchigen Streik im Jahre 1984 verband der sogenannte „Leber-Kompromiss“ die Forderung der Gewerkschaft IG Metall nach einer kürzeren Wochenarbeitszeit mit der Forderung der Arbeitgeber nach erweiterten Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung. Diese Kompromissstruktur prägte alle weiteren Tarifrunden und den

-
- 2 Darüber hinaus gibt es vor allem in Tarifbereichen der IG Metall die Möglichkeit einer dauerhaften Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit. Diese Form der Arbeitszeitverlängerung gilt als eine Sonderform des Arbeitszeitkorridormodells (Bispinck, 2005).
 - 3 Seifert, Kümmerling & Riedmann (2013) kommen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass angesammelte Guthaben auf Langzeitkonten in den meisten Betrieben für einen vorzeitigen Ruhestand genutzt wurden. Allerdings gab auch ein Viertel der Betriebe Entnahmen zum Ausgleich von Schwankungen an, obwohl die gesetzlichen Regelungen dies nicht vorsehen.
 - 4 Weitere Befunde dazu finden sich auch bei Bauer, Groß, Munz & Sayin (2002).

Betrieben der Metallindustrie wurde tarifvertraglich ein zunehmender Flexibilisierungsspielraum eingeräumt. Die Öffnung der Tarifverträge für flexible Arbeitszeiten erzwang eine Delegation der Aushandlungskompetenzen auf die betriebliche Ebene, wodurch Arbeitszeiten vermehrt dezentral zwischen Betriebsleitung und Betriebs-/Personalräten verhandelt werden. Damit sollte es Betrieben ermöglicht werden, die Arbeitszeiten besser an betriebspezifische Belange anzupassen (Engfer, 1982; Herrmann, Promberger, Singer & Trinczek, 1999; Berg, 2008). So überlassen auch die weit verbreiteten tariflichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten (Bispinck, 2014) den Betriebsparteien einen weiten Entscheidungsspielraum, um Arbeitszeitkonten an die betriebspezifische Situation anzupassen.⁵ Weiterhin sieht das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor, dass Betriebsräte bei der Einführung und Überwachung von Arbeitszeitkonten zu beteiligen sind (§ 87 BetrVG). Insgesamt sind Betriebs-/Personalräte zu einem zunehmend wichtigen Faktor in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung geworden, während Gewerkschaften an Einfluss verloren haben.

4. Hypothesen

4.1 Industrielle Beziehungen

Bei den Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten werden erstens die industriellen Beziehungen als bedeutend erachtet, welche durch die Tarifbindung und einen existierenden Betriebs-/Personalrat berücksichtigt werden.

Arbeitszeitkonten werden in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt (vgl. Kapitel 3.2). Dabei legen Tarifverträge die Rahmenbedingungen fest, die in Betriebsvereinbarungen auf die betriebliche Situation zugeschnitten werden können. Die tarifvertraglichen Regelungen senken für die Betriebsparteien Transaktionskosten, wie Anbahnungs-, Vereinbarungs- oder Abwicklungskosten (Coase, 1960; Picot, 1982; vgl. dazu Dietl 2007). Denn auf betrieblicher Ebene werden Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu Arbeitszeitkonten erheblich vereinfacht und vermindert. Betriebs-/Personalräte können solche Transaktionskosten weiter senken. Als Interessenvertreter der Beschäftigten verhandeln sie mit Arbeitgebern. Folglich müssen Arbeitgeber nicht mit jedem einzelnen Beschäftigten verhandeln und Beschäftigte müssen sich nicht untereinander verständigen (Ludewig, 2001). Durch die Kompetenzverschiebung von der sektoralen auf die betriebliche Ebene dürften Betriebs-/Personalräte bei der Arbeitszeitgestaltung eine zunehmend wichtigere Stellung einnehmen.

In den Verhandlungen können sich Arbeitnehmervertreter für Arbeitszeitkonten aussprechen, wenn dadurch eine größere Arbeitszeitautonomie für Beschäftigte erwartet wird (Ellguth & Promberger, 2004). Diese antizipierte Arbeitszeitautonomie hängt im Wesentlichen davon ab, ob und in welchem Maße Beschäftigte Verfügungsrechte über ihre Zeit erhalten und damit über den Auf- und Abbau von Stunden entscheiden können (Lindecke, 2015). Ein weiterer wichtiger Grund für die Befürwortung von Arbeitszeitkonten ist die implizite Versicherung gegen Entlassungsrisiken. Arbeitszeitkonten bieten eine zeitlich be-

5 Einen Überblick über tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten bietet Bispinck (2005, 2014).

fristete Beschäftigungsgarantie und versichern das Risiko, den Arbeitsplatz infolge von negativen Nachfrageveränderungen zu verlieren (Carstensen, 1999).

Gewerkschaften und Betriebs-/Personalräte können sich aber auch gegen Arbeitszeitkonten aussprechen. Zum einen können sie Arbeitszeitkonten bei Wahrnehmung ihrer traditionellen Schutzfunktion eher skeptisch gegenüberstehen, wenn durch die Arbeitszeitflexibilisierung höhere Belastungen für die Beschäftigten erwartet werden oder sich die Arbeitszeiten nur an betrieblichen Bedürfnissen orientieren (Seifert, 1996). Zum anderen werden durch transitorische Überstunden auf Arbeitszeitkonten bezahlte und teils mit Zuschlägen versehene Überstunden verringert oder vermieden, was zu Lohneinbußen bei den Beschäftigten führt. Ebenfalls sind transitorische Überstunden im Vergleich zu bezahlten Überstunden nicht mehr zustimmungspflichtig, wodurch Betriebs-/Personalräte an Verhandlungsmacht einbüßen. Daher ist der Zusammenhang zwischen der Tarifbindung bzw. einem existierenden Betriebs-/Personalrat und Arbeitszeitkonten zunächst unbestimmt und es werden zwei alternative Hypothesen formuliert:

H1a: In tarifgebundenen Betrieben und in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat fällt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten höher aus als in tarifungebundenen Betrieben und Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat.

H1b: In tarifgebundenen Betrieben und in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat fällt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten geringer aus als in tarifungebundenen Betrieben und Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat.

4.2 Instrumente externer Flexibilität

Zweitens wird der Einsatz von externen Flexibilitätsinstrumenten als ein weiterer Bestimmungsfaktor für Arbeitszeitkonten in Betrieben erachtet. Dazu zählen unter anderem Neueinstellungen, Entlassungen, Befristungen und Leiharbeit, die von den Betrieben (bis zu einem gewissen Grad) substitutiv oder komplementär zu internen Instrumenten eingesetzt werden können.

Neueinstellungen sind für Betriebe eine unsichere Investitionsentscheidung, denn zum Zeitpunkt der Einstellung haben sie keine vollständigen Informationen über die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten (Spence, 1973). Auch entstehen betriebliche Such-, Auswahl- und Einarbeitungskosten (Bellmann & Alda, 2004). Betriebe sind daher interessiert Neueinstellungen (möglichst lange) zu vermeiden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich um kurzfristige, saisonale oder zyklische Schwankungen handelt, die nur eine vorübergehende Anpassung des Arbeitseinsatzes an das Arbeitsaufkommen erfordern. In diesem Fall nutzen Betriebe Arbeitszeitkonten substitutiv zu Neueinstellungen, um auf diesen Umwelteinfluss zu reagieren. Eine Anpassung des Arbeitseinsatzes durch Arbeitszeitkonten stößt jedoch auch an Grenzen. Bei einer langfristig steigenden Nachfrage wird eine dauerhafte Arbeitszeitverlängerung durch gesetzliche, tarifvertragliche und/oder betriebliche Vereinbarungen begrenzt und Neueinstellungen werden notwendig. In diesem Fall werden Arbeitszeitkonten komplementär zu Neueinstellungen genutzt. Im Zuge von Personalrekrutierungen können Betriebe Arbeitszeitkonten auch als Marketinginstrument nutzen (Goudswaard et al., 2012) und so ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Diese intendierte Steigerung der Arbeitgeberattraktivität stellt insbesondere in den letzten Jahren einen

immer wichtiger werdenden Faktor dar, da geeignete Arbeitskräfte in einigen Berufen zunehmend knapper werden. Bei Neueinstellungen und Arbeitszeitkonten wird sowohl von einem negativen als auch einem positiven Zusammenhang ausgegangen und es werden zwei alternative Hypothesen formuliert:

H2a: Mit einem zunehmenden Anteil an Neueinstellungen sinkt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

H2b: Mit einem zunehmenden Anteil an Neueinstellungen steigt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

Entlassungen ziehen arbeits- und sozialrechtlich bedingte Kosten, wie Abfindungszahlungen, nach sich und betriebliches Humankapital geht verloren (Carstensen, 1999; Seifert, 2003). Aufgrund eigener Humankapitalinvestitionen sind Betriebe aber daran interessiert das angesammelte Humankapital der Beschäftigten im Betrieb zu halten und effizient zu nutzen. Bei vorübergehenden negativen Nachfrageschwankungen werden Entlassungen deshalb möglichst vermieden (Erlinghagen, 2005) und zunächst angesammelte Guthaben auf Arbeitszeitkonten abgebaut, um die Arbeitszeit vorübergehend zu verringern. Bei langfristig negativen Nachfrageveränderungen können jedoch Entlassungen notwendig werden, sofern andere Möglichkeiten zur Variation des Arbeitseinsatzes ausgeschöpft wurden. Dabei begrenzt der in Deutschland vergleichsweise hohe Kündigungsschutz die betrieblichen Möglichkeiten von Entlassungen. Bei Entlassungen und Arbeitszeitkonten kann deshalb ebenfalls von einem negativen und positiven Zusammenhang ausgegangen werden:

H3a: Mit einem zunehmenden Anteil an Entlassungen sinkt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

H3b: Mit einem zunehmenden Anteil an Entlassungen steigt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

Befristungen bieten für Betriebe Kostenvorteile, da sie zum Vertragsende auslaufen können und keine Kündigungs- und Entlassungskosten nach sich ziehen. Befristungen stellen vor allem dann eine Alternative zu internen Instrumenten, wie Arbeitszeitkonten, dar, wenn kein unternehmensspezifisches Humankapital der Beschäftigten benötigt wird und deshalb ein leichterer Beschäftigtenaustausch erfolgen kann. Befristungen werden aber auch komplementär zu internen Flexibilitätsinstrumenten genutzt. Dies dürfte vor allem für Betriebe mit einer stabilen Kern- oder Stammebelegschaft gelten. Denn eine stabile Kern- oder Stammebelegschaft mit unbefristeten Arbeitsverträgen begrenzt die betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten bei Nachfrageschwankungen auf vor allem interne Flexibilität. Um die betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten zu vergrößern und sowohl intern als auch extern flexibel zu sein, werden Beschäftigte befristet eingestellt. Damit bauen Betriebe parallel zur Kern- oder Stammebelegschaft eine Randbelegschaft auf. Betriebe greifen auch auf Befristungen zurück, um Arbeitskräfte zunächst länger zu erproben und diese bei Eignung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. (Giesecke, 2006; Hohendanner & Ramos Lobato, 2017). In den letzten Jahren ist der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung von rund 6,2 auf 8,2 Prozent gestiegen (Hohendanner, Ostmeier & Ramos Lobato, 2015), womit Befristungen bei den betrieb-

lichen Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten eine zunehmend wichtigere Rolle spielen könnte. Durch den unbestimmten Zusammenhang werden zwei alternative Hypothesen formuliert:

H4a: Mit einem zunehmenden Anteil befristet Beschäftigter sinkt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

H4b: Mit einem zunehmenden Anteil befristet Beschäftigter steigt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

Auch Leiharbeitsverhältnisse haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Der durchschnittliche Bestand an Leiharbeitsverhältnissen ist von rund 328.000 im Jahr 2000 auf rund 878.000 im Jahr 2012 gestiegen. Leiharbeit ermöglicht eine schnelle Anpassung bei einem unvorhergesehenen Personalbedarf. Dabei werden (lange) Suchprozesse und Transaktionskosten, wie Such-, Anbahnungs- und Vereinbarungskosten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vermieden, auch entfallen spätere Entlassungskosten. Vor diesem Hintergrund können Betriebe Leiharbeit alternativ zu Arbeitszeitkonten einsetzen. Gegen diese Substitution sprechen im Wesentlichen aber zwei Gründe: Erstens ist die Leiharbeit aufgrund des spezifischen Verhältnisses zwischen Verleihbetrieb, Entleihbetrieb und Leiharbeitnehmer für die Entleihbetriebe relativ teuer. Daher ist davon auszugehen, dass Betriebe die Leiharbeit komplementär zu anderen internen Instrumenten einsetzen, um auf allen Ebenen flexibel agieren zu können. Dies dürfte vor allem für Betriebe mit dynamischen, komplexen und unsicheren Unternehmensumwelten gelten, womit ein hohes Maß interner und externer Flexibilität erforderlich ist. Zweitens übernimmt die Leiharbeit eine Pufferfunktion für die Stammbeslegschaft. Betriebe möchten Stammbeslegschaften mit ihrem spezifischen Humankapital halten. Bei negativen Nachfrageveränderungen wird deshalb zunächst die Anzahl der Leiharbeitskräfte verringert, bevor Stammbeschäftigte entlassen werden. Aus diesem Grund ging die Zahl der Leiharbeitnehmer während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 deutlich zurück (Haller & Jahn, 2014). Der Zusammenhang zwischen Leiharbeit und Arbeitszeitkonten ist ebenfalls unbestimmt, wodurch zwei alternative Hypothesen formuliert werden:

H5a: Mit einem zunehmenden Anteil an Leiharbeitern sinkt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

H5b: Mit einem zunehmenden Anteil an Leiharbeitern steigt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

4.3 Vertraglich vereinbarter Arbeitszeitumfang

Drittens ist der vertraglich vereinbarte Arbeitszeitumfang bedeutend, der die betriebliche Beschäftigungsstruktur kennzeichnet. Neben einer Vollzeitstelle können Arbeitnehmer auch in Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung arbeiten, wobei letztere eine Sonderform der Teilzeitbeschäftigung ist.

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist für Arbeitgeber zunächst teurer als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Denn bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen belaufen sich die Abgaben der Arbeitgeber auf rund 30 Prozent, während diese

bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen bei rund 21 Prozent liegen. Arbeitgeber kompensieren diese höhere Abgabenquote allerdings durch erheblich niedrigere Stundenlöhne von geringfügig Beschäftigten (Voss & Weinkopf, 2012). Betriebe nutzen geringfügige Beschäftigungen, um den Arbeitseinsatz flexibel an vorübergehende Auftragsschwankungen anzupassen. Dies erscheint vor allem dann nachvollziehbar, wenn die Schwankungen zu gering sind, um eine neue Vollzeitstelle zu schaffen. Weiterhin werden geringfügig Beschäftigte aufgrund ihrer geringeren Stundenzahl flexibler als Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis eingesetzt. Betriebe decken damit einen zusätzlichen Personalbedarf am Wochenende oder außerhalb der Kernarbeitszeiten ab. Dies dürfte vor allem auf verschiedene Dienstleistungsbranchen, wie den Handel oder das Gastgewerbe, zutreffen, wo die geringfügige Beschäftigung verbreitet ist (Bäcker, 2006).

Für Teilzeitbeschäftigungen spricht aus betrieblicher Sicht die Möglichkeit, Betriebs- und Arbeitsabläufe flexibel zu gestalten. Auch lassen sich vorübergehende Personalengpässe eher überbrücken (Wanger, 2011). Im Zuge der Variation des Arbeitseinsatzes durch geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit kann auch ein dauerhafter Einsatz von (transitorischen) Überstunden vermieden werden, der Beschäftigte langfristig belasten kann. Da die Anzahl der Männer und Frauen in einer geringfügigen und Teilzeitbeschäftigung gestiegen ist (Wanger, 2011), könnten diese Beschäftigungsformen im Zeitverlauf eine zunehmend wichtigere Rolle in Bezug auf Arbeitszeitkonten spielen. Dabei wird folgende Hypothese formuliert:

H6: Mit einem steigenden Anteil von geringfügig- und Teilzeitbeschäftigten fällt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben geringer aus.

4.4 Individuelle Merkmale der Beschäftigten

Viertens sind individuelle Faktoren der Beschäftigten, wie das Geschlecht und die Qualifikation, bedeutend, die ebenfalls die betriebliche Beschäftigungsstruktur bestimmen.

Die Geschlechterverteilung wird durch den Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft gemessen. Frauen müssen häufig Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit vereinbaren und erfahren hohe Belastungen. Auch sind sie häufiger von Einschränkungen in den zeitlichen Verfügungsmöglichkeiten betroffen, in deren Folge sie häufiger Zeitdruck und Zeitnot verspüren. Dadurch ist ihre Zeit beschränkt, länger zu arbeiten und (langfristig) Guthaben auf Arbeitszeitkonten aufzubauen (Wotschack, 2012). Anstelle einer Variation von Arbeitszeitdauer und -lage über mehrere Wochen oder Monate benötigen Frauen „alltägliche“ Flexibilität, das heißt eine Möglichkeit die tägliche Arbeitszeitlänge und -lage zu variieren, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Jedoch widerspricht eine Arbeitszeitvariation nach individuellen Bedürfnissen dem betrieblichen Interesse einer kontinuierlichen Verfügbarkeit von Arbeitskräften (Promberger, 2005). Da die Zahl der beschäftigten Frauen seit den 1990er Jahren deutlich zugenommen hat, dürfte es für Betriebe schwieriger sein, Arbeitszeitkonten für betriebliche Bedürfnisse zu nutzen. Dies spricht für folgende Hypothese:

H7: Mit einem zunehmenden Anteil an Frauen fällt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben geringer aus.

Das betriebliche Qualifikationsniveau wird durch den Anteil der qualifizierten Beschäftigten gemessen. Qualifizierte Arbeitskräfte können eine kritische Ressource sein (Pfeffer &

Salancik, 1978), die Betriebe extern auf dem Arbeitsmarkt beziehen müssen. Dabei entwickelt sich zwischen den Betrieben ein zunehmender Kampf um qualifizierte Arbeitskräfte und in einigen Berufen treten bereits Engpässe auf. Beschäftigte stellen für die Überlassung ihrer Ressource „Arbeitskraft“ Ansprüche an den Betrieb, die mit zunehmendem Qualifikationsniveau steigen. Forderungen können beispielsweise Arbeitsplatzsicherheit, pünktliche Lohn-/Gehaltszahlungen und gute Arbeitsbedingungen sein (Pfeffer & Salancik, 1978; Pearce, 1982; Sheppard, 1985; vgl. dazu auch Brunner 2009). Betriebe können diesen Forderungen begegnen und Arbeitszeitkonten einführen, um die Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Ebenfalls investieren Betriebe in die Weiterbildung von qualifizierten Beschäftigten, um das betriebspezifische Humankapital weiter zu verbessern. Das arbeitgeberseitige Interesse an langfristigen Arbeitsverhältnissen steigt, da betriebliche Investitionskosten zu amortisieren sind (Hinrichs, 1992; Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000). Vor diesem Hintergrund werden Betriebe versuchen externe Flexibilität (möglichst lange) zu vermeiden (Erlinghagen, 2005). Stattdessen können sie interne Instrumente nutzen, um die Beschäftigung zu stabilisieren. Daher kann von folgendem Zusammenhang ausgegangen werden:

H8: Mit einem steigenden Anteil qualifizierter Beschäftigter steigt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben.

5. Daten, Variablen und Methode

5.1 IAB-Betriebspanel

Für die empirischen Analysen werden die Daten des IAB-Betriebspanels genutzt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu den betrieblichen Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage und bietet unter anderem Informationen zu Beschäftigung, zur Lohnhöhe und zu Arbeits- und Betriebszeiten. Jährlich werden rund 16.000 Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößen durch TNS Infratest Sozialforschung GmbH befragt. Die Grundgesamtheit bilden alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (Bellmann, 2002; Fischer, Janik Müller, & Schmucker, 2009).

5.2 Verwendete Variablen

Informationen zu Arbeitszeitkonten stehen in den Jahren 1999, 2002, 2004, 2006 und von 2008 bis 2012 zur Verfügung. Die entsprechende Frage lautet: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Regelungen zu Arbeitszeitkonten, also von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen? Oder sind solche Regelungen geplant?“⁶ Dies bildet die Grundlage für die abhängige Variable Arbeitszeitkonten im Betrieb, die als Dummyvariable (0/1) kodiert wird. Sie nimmt den Wert 1 an, wenn Regelungen zu Arbeitszeitkonten im

6 Diese Frage erfasst die betriebliche Verbreitung von Kurzzeitkonten, Informationen zu Langzeitkonten werden in einer separaten Frage erhoben. In den nachfolgenden Analysen stehen ausschließlich die Kurzzeitkonten im Mittelpunkt der Betrachtung.

Betrieb vorhanden sind; sie nimmt den Wert 0 an, wenn Regelungen geplant oder weder vorhanden noch geplant sind. Sofern Arbeitszeitkontenregelungen vorhanden sind, wird gefragt für wie viel Prozent der Beschäftigten diese vorhandenen Regelungen gelten. Diese Frage ist Grundlage für die abhängige Variable Partizipationsrate der Beschäftigten, d. h. die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten. Die Variable ist metrisch und liegt zwischen 0 und 100 Prozent.

Bei den unabhängigen Variablen sind im Kontext der industriellen Beziehungen die Tarifbindung und ein existierender Betriebs- oder Personalrat relevant. Beide Variablen sind als Dummyvariablen (0/1) kodiert. Die Tarifbindung erhält den Wert 1, wenn ein Branchentarifvertrag oder ein Haus- oder Firmentarifvertrag im Betrieb existiert; sie erhält den Wert 0, wenn kein Tarifvertrag existiert. Die Variable Betriebs-/Personalrat (0/1) unterscheidet zwischen Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat und Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat. Zur zweiten Gruppe der Instrumente externer Flexibilität zählen die Anzahl der Neueinstellungen und Kündigungen durch den Betrieb im 1. Halbjahr des Befragungsjahres, die in Relation zur Beschäftigtenzahl gesetzt werden. Der Anteil der befristet Beschäftigten und der Leiharbeiter werden jeweils als Anteil an der Gesamtbelegschaft berücksichtigt. Die dritte Gruppe bezieht sich auf den vertraglich vereinbarten Arbeitszeitumfang. Dazu zählen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der geringfügig Beschäftigten. Die vierte Gruppe beschreibt individuelle Merkmale der Beschäftigten und umfasst den Frauenanteil und den Anteil der Facharbeiter und Angestellten/Beamten mit qualifizierter Tätigkeit.

Neben diesen interessierenden Variablen werden Kontrollvariablen berücksichtigt, für die ebenfalls ein Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten vermutet werden kann. Dazu wird erstens die logarithmierte Betriebsgröße in das Modell aufgenommen. Zweitens umfasst die Variable Wirtschaftsbereich 14 verschiedene Branchen, Referenzkategorie ist das Baugewerbe. Drittens differenziert die Art des Betriebs/der Dienststelle zwischen vier verschiedenen Arten, Referenzkategorie ist ein eigenständiges Unternehmen oder eine eigenständige Einrichtung. Viertens wird der technische Stand der Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung des befragten Betriebs im Vergleich zu anderen Betrieben in der Branche berücksichtigt. Die fünfstufige Skala von (1) auf dem neuesten Stand bis (5) völlig veraltet wurde zu den drei Ausprägungen neue Technologie, alte Technologie und weder neue noch alte Technologie (Referenzkategorie) gruppiert. Fünftens beschreibt die Variable Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik, ob im vergangenen Geschäftsjahr Investitionen in diesem Bereich getätigt wurden. Sechstens wird zwischen Betrieben in West- und Ostdeutschland differenziert.

Siebtens wird für weitere Instrumente externer Flexibilität kontrolliert, um diese hinreichend abzubilden. Darunter fallen der Anteil nicht übernommener Beschäftigter, d. h. der Anteil an ausgeschiedenen Beschäftigten nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung, der Anteil von Beschäftigten mit auslaufendem Arbeitsvertrag, der Anteil von Beschäftigten mit einvernehmlicher Aufhebung, der Anteil von ausgeschiedenen Beschäftigten in den Ruhestand, d. h. Beschäftigte, die nach der regulären Altersgrenze in den Ruhestand eingetreten sind und der Anteil von ausgeschiedenen Beschäftigten in die Frührente.⁷

7 Da im Gegensatz zu Neueinstellungen und Entlassungen der Flexibilitätsspielraum durch diese Instrumente nicht ausschließlich von betrieblicher Seite beeinflussbar ist, wird hier auf eine detailliertere Darstellung verzichtet.

5.3 Methode

Für die Analysen wurden logistische Regressionsmodelle verwendet, womit die Wahrscheinlichkeit modelliert wird, dass ein bestimmtes Ereignis, wie Arbeitszeitkonten in einem Betrieb, eintritt und zwar unter dem Einfluss der unabhängigen Variablen (vgl. z.B. Greene, 2008). In der logistischen Regression können Koeffizienten ausgewiesen werden. Diese sind inhaltlich aber kaum sinnvoll zu interpretieren, sie ermöglichen jedoch eine Angabe der Richtung des Zusammenhangs. Deshalb werden in den Schätzungen die durchschnittlichen marginalen Effekte (average marginal effects, AME) ausgewiesen. Sie sind leichter interpretierbar und zeigen, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in einem Betrieb im Mittel aller Beobachtungen verändert, wenn die unabhängige Variable um eine Einheit steigt (Auspurg & Hinz, 2011).⁸ Die logistischen Regressionen werden um OLS-Schätzungen ergänzt und es wird analysiert, von welchen Faktoren die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten abhängt. Die AME zeigen, um wie viele Prozentpunkte sich die Verbreitungsquote ändert, wenn die unabhängige Variable um eine Einheit steigt. In OLS-Regressionen entsprechen die marginalen Effekte den Koeffizienten.

Die Schätzungen wurden jeweils getrennt als Querschnitt und gepoolt für die Zeitpunkte 2006, 2009 und 2012 durchgeführt. Dabei standen die interessierenden Merkmale zu allen drei Zeitpunkten zur Verfügung. Ein Vergleich einzelner Zeitpunkte gibt Aufschluss darüber, ob es Unterschiede in der Wirkung von Merkmalen über die Zeit gibt, das heißt, ob die Effekte in einzelnen Jahren stärker oder schwächer bzw. signifikant oder insignifikant werden. Starke Unterschiede weisen auf eine nicht zeitkonstante unbeobachtete Heterogenität hin. Mit dem Wald Test wurde geprüft, ob Unterschiede über die Zeit statistisch signifikant sind. Die Nullhypothese besagt, dass es keine signifikanten Unterschiede gibt.⁹

Die Jahre 2006 und 2012 sind durch konjunkturelle Aufschwunghasen gekennzeichnet, während das Jahr 2009 mit der Finanz- und Wirtschaftskrise eine konjunkturelle Abschwunghase ist. Vor dem Hintergrund der großen Wucht der Finanz- und Wirtschaftskrise und der intensiven Nutzung von Arbeitszeitkonten zur Abfederung von negativen Beschäftigungsfolgen ist es von besonderem Interesse, ob sich im Jahr 2009 zusätzliche oder andere Determinanten von Arbeitszeitkonten zeigen. Mit dem gewählten Vorgehen lassen sich zeitliche Entwicklungen bei den verschiedenen Determinanten von Arbeitszeitkonten adäquat darstellen, die im Rahmen von Panelanalysen nicht geleistet werden können.

8 Bei Dummyvariablen ist die Terminologie „marginaler Effekt“ streng genommen nicht richtig, da es sich um die (ceteris paribus) mittlere Differenz der abhängigen Variable zwischen zwei Gruppen handelt (vgl. z.B. Buis, 2010). Zur leichteren Lesbarkeit des Textes wird der Begriff dennoch auch bei Dummyvariablen verwendet.

9 Auspurg und Hinz (2011) führen am Beispiel der Bildungschancen im Kohortenvergleich einen Chi²-Wert Test durch und prüfen damit, ob Unterschiede in den marginalen Effekten der Kohorten statistisch signifikant sind.

6. Arbeitszeitkonten in der betrieblichen Praxis

6.1 Verbreitung nach Betriebsgröße

Insgesamt ist der Anteil der Betriebe bzw. Dienststellen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten gestiegen. Während im Jahr 2006 rund 21 Prozent der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angaben, über Arbeitszeitkonten zu verfügen, waren es im Jahr 2012 rund 28 Prozent (s. *Tabelle 1*).

Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten sind Arbeitszeitkonten in Deutschland weit verbreitet. So zeigen die Ergebnisse der europäischen Unternehmenserhebung 2009, dass in den EU-27 Ländern durchschnittlich rund 38 Prozent der Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten Arbeitszeitkonten haben. In Deutschland liegt die Verbreitung in diesen Betrieben bei rund 50 Prozent. Am weitesten verbreitet sind Arbeitszeitkonten in den nord-europäischen Ländern, wie in Finnland (über 70 Prozent) oder in Dänemark und Schweden (über 50 Prozent), während in Bulgarien und Griechenland vergleichsweise wenige Betriebe Arbeitszeitkonten führen (rund 20 bzw. 10 Prozent) (Riedmann, Van Gyes, Román, Kerkhofs & Bechmann, 2010).

Arbeitszeitkonten kommen in größeren Betrieben deutlich häufiger vor als in kleineren Betrieben. Grund für die unterschiedliche Verbreitung ist der verhältnismäßig große Aufwand, der mit einer Arbeitszeitkonteneinführung einhergeht. Dieser Aufwand übersteigt in kleineren Betrieben den Nutzen einer formalen Flexibilisierung. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung scheint hier eher informell geregelt zu sein, womit sich Arbeitszeitkonten kaum lohnen (Bosch, 1996; Bellmann & Gewiese, 2003). Dagegen ist der hohe Anteil der Arbeitszeitkontenbetriebe unter den Großbetrieben auch auf den Fixkostencharakter von Arbeitszeitkonten zurückzuführen. Bei der Einführung fallen Transaktionskosten (z.B. Anbahnungs-, Vereinbarungskosten) sowie Kosten für Pflege und Dokumentation an. Aufgrund der Fixkostendegression sinken die durchschnittlichen Kosten von Arbeitszeitkonten mit zunehmender Betriebsgröße, wodurch dieses Instrument für größere Betriebe günstiger wird (Ludewig, 2001).

Bei einer detaillierteren Betrachtung der Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach der Betriebsgröße zeigt sich eine unterschiedliche Dynamik bei Zunahme und Struktur. Arbeitszeitkonten sind in Kleinst- und Kleinbetrieben zwar immer noch im geringsten Maße verbreitet, in Relation zum Jahr 2006 steigt der Anteil in diesen Betrieben jedoch am stärksten. In Großbetrieben steigt der Anteil relativ betrachtet am wenigsten. Der Gesamtanstieg des Anteils der Arbeitszeitkontenbetriebe um rund 34 Prozent wird somit vor allem von den Kleinst- und Kleinbetrieben getragen.

Diese Entwicklung wird auch bei einem Vergleich der Anteile der Arbeitszeitkontenbetriebe nach der Größe an allen Arbeitszeitkontenbetrieben und der Anteile der Betriebe nach der Größe über alle Betriebe bestätigt. Bei größeren Betrieben sind die Anteile an allen Arbeitszeitkontenbetrieben absolut und relativ betrachtet zurückgegangen. Bei den Kleinstbetrieben zeigt sich zwar ebenfalls ein leichter Rückgang, allerdings ist dieser vergleichsweise gering. Dagegen steigt in der Gruppe der Kleinbetriebe der Anteil mit Arbeitszeitkonten an allen Arbeitszeitkontenbetrieben.

Tabelle 1: Verbreitung und Struktur von (Arbeitszeitkonten-)Betrieben nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe und Veränderungsrate in Prozent)

Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Größenklasse an allen Betrieben	2006	2012	Veränderung in % (2012 gegenüber 2006)
1–9 Beschäftigte	14,6	19,3	32,2
10–49 Beschäftigte	32,7	43,5	33,0
50–249 Beschäftigte	60,6	66,1	9,1
250 und mehr Beschäftigte	74,9	79,6	6,3
Gesamt	20,9	28,0	33,9

Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Größenklasse an allen Arbeitszeitkontenbetrieben			
1–9 Beschäftigte	49,2	48,1	-2,2
10–49 Beschäftigte	35,7	38,8	8,5
50–249 Beschäftigte	12,5	10,8	-12,9
250 und mehr Beschäftigte	2,6	2,3	-13,7
Gesamt	100,0	100,0	0,0

Anteil der Betriebe nach Größenklasse an allen Betrieben			
1–9 Beschäftigte	72,5	69,7	-3,9
10–49 Beschäftigte	22,4	24,9	11,1
50–249 Beschäftigte	4,3	4,6	6,6
250 und mehr Beschäftigte	0,7	0,8	7,5
Gesamt	100,0	100,0	0,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse; eigene Berechnungen.

6.2 Verbreitungsquote bei Beschäftigten

Bei der Einführung von Arbeitszeitkonten legen Betriebe fest, ob diese allen oder nur einem Teil der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Die Verbreitungsquote beschreibt, wie viel Prozent der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto haben, gegeben dass es diese in den Betrieben bzw. Dienststellen gibt (vgl. Kapitel 5.2). Die Verbreitungsquote ist in allen Größenklassen und Branchen hoch, insgesamt ist der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonto in einem Arbeitszeitkontenbetrieb von rund 85 auf 88 Prozent gestiegen (s. Tabelle 2). In kleineren Betrieben verfügen anteilig noch mehr Beschäftigte über ein Arbeitszeitkonto, d. h. haben dazu Zugang, als in größeren Betrieben. Eine höhere Verbreitungsquote in kleineren Betrieben erscheint jedoch plausibel, da eine Einführung bei kleineren Betrieben in Relation zur Beschäftigtenzahl höhere Kosten erzeugt. Sofern Arbeitszeitkonten einmal eingeführt sind, steigen die Kosten aber nicht mehr so stark mit der Betriebsgröße.¹⁰

Bei einer Differenzierung nach Branchen zeigt sich, dass im Jahr 2012 die Verbreitungsquote bei Beschäftigten in der Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung und im Gastgewerbe am geringsten ist. Die geringere Verbreitungsquote könnte bei ersterer

10 Die höhere Verbreitungsquote in kleineren Betrieben kann auch auf ein statistisches Artefakt zurückgeführt werden. Da die Anzahl der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto in Relation zur Gesamtgröße des Betriebs steht, ist in kleineren Betrieben eine höhere Quote auch dann zu erreichen, wenn die Anzahl der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto gering ist. Werden beispielsweise in einem Betrieb mit zehn Beschäftigten für fünf der Mitarbeiter Arbeitszeitkonten eingeführt, liegt die Verbreitungsquote bei 50 Prozent, während diese in einem Betrieb mit 20 Beschäftigten nur bei 25 Prozent liegt.

Branche durch einen höheren Anteil an Leiharbeitern und bei letzterer Branche durch einen höheren Anteil an Saisonkräften und geringfügig Beschäftigten erklärt werden, denen kein Arbeitszeitkonto zur Verfügung gestellt wird. Überdurchschnittlich hoch war die Verbreitungsquote im Jahr 2012 im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie im Bereich Kredit und Versicherungen.

Tabelle 2: Verbreitung von Arbeitszeitkonten und Verbreitungsquote bei Beschäftigten in Arbeitszeitkontenbetrieben nach Größe und Branche (Anteil in Prozent)

	Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten		Verbreitungsquote	
	2006	2012	2006	2012
<i>Betriebsgröße</i>				
1–9 Beschäftigte	14,6	19,3	88,2	90,1
10–49 Beschäftigte	32,7	43,5	82,5	87,7
50–249 Beschäftigte	60,6	66,1	81,7	84,9
250 und mehr Beschäftigte	74,9	79,6	81,7	84,4
<i>Branche</i>				
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	16,9	27,7	82,3	88,1
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	59,4	53,4	89,3	88,5
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel	22,8	28,9	83,4	83,9
Produktionsgüterindustrie/Grundstoffverarbeitung	40,9	44,6	81,8	83,0
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	34,6	42,2	86,5	89,0
Baugewerbe	28,0	32,0	82,8	87,3
Handel/Reparatur	17,9	24,7	86,7	87,3
Verkehr/Information und Kommunikation	18,9	27,0	84,2	90,6
Kredit/Versicherungen	20,1	24,4	87,6	91,2
Gastgewerbe	10,3	16,4	88,0	82,7
Erziehung und Unterricht	20,8	30,7	74,6	87,4
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	20,0	28,5	84,7	91,3
Sonstige Dienstleistungen	17,4	25,5	86,5	89,6
Organis. ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	32,7	41,2	87,0	89,7
Gesamt	20,9	28,0	85,1	88,5

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Ergebnisse; eigene Berechnungen.

Ergebnisse aus multivariaten Analysen

Bestimmungsfaktoren der Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Tabelle 3 stellt die Effekte der verschiedenen betrieblichen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in einem Betrieb dar. Bei allen Regressionsmodellen wurden die unabhängigen Variablen auf Multikollinearität getestet. Weder die Toleranzindizes und die Varianzinflationsfaktoren der unabhängigen Variablen noch der Konditionsindex weisen auf ein Problem mit Multikollinearität hin.

Tarifgebundene und Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat haben im Vergleich zu nicht tarifgebundenen und Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat überdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten. Dies gilt zu allen beobachteten Zeitpunkten und bestätigt Hypo-

these 1a. Der positive Zusammenhang spricht zum einen dafür, dass tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten und Betriebs-/Personalräte als Verhandlungspartner Transaktionskosten senken. Zum anderen spricht er dafür, dass Gewerkschaften und Betriebs-/Personalräte Arbeitszeitkonten befürworten und ihre Einführung sowie Regulierung aktiv fördern. Im Jahr 2012 haben tarifgebundene Betriebe im Durchschnitt eine um rund 6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten und in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat ist diese um rund 10 Prozentpunkte höher. Der Effekt eines existierenden Betriebs-/Personalrates ist zu allen Zeitpunkten stärker als der einer Tarifbindung. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass Betriebs-/Personalräte im Zuge des BetrVG eine wesentliche Rolle bei Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten spielen. Bei betrieblichen Vereinbarungen kann die Regulierung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten besser an die unterschiedlichen betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden und durch das Mitbestimmungsrecht der Betriebs- oder Personalräte können auch die Wünsche der Beschäftigten besser berücksichtigt werden. Dabei geben die Tarifverträge den betrieblichen Akteuren den notwendigen Spielraum, um Arbeitszeiten zu regeln. Die hohe Mitbestimmungs- und Ausgestaltungs-kompetenz auf der betrieblichen Ebene ist somit auch auf tarifvertragliche Regelungen zurückzuführen.

Zweitens zeigt sich überwiegend ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Einsatz externer Flexibilitätsinstrumente und Arbeitszeitkonten. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten mit einem zunehmenden Anteil an Neueinstellungen und bestätigt Hypothese 2b. Die Effekte sind aber nur gegen Ende des Beobachtungszeitraums signifikant und weisen auf ein komplementäres Verhältnis hin. So werden auch in Arbeitszeitkontenbetrieben Neueinstellungen notwendig, wenn der Arbeitseinsatz langfristig an ein höheres Arbeitsaufkommen angepasst werden muss. Dagegen zeigt sich, mit Ausnahme des Jahres 2006, kein signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitszeitkonten und dem Anteil an betriebsbedingten Kündigungen. Betriebsbedingte Kündigungen scheinen Arbeitszeitkonten daher nicht grundsätzlich im Wege zu stehen oder diese zu erschweren.

Tabelle 3: Determinanten von Arbeitszeitkonten – Logistische Regressionen

	2006		2009		2012	
	AME	Std.-fehler	AME	Std.-fehler	AME	Std.-fehler
<i>Tarifbindung (Ref.: Kein Tarifvertrag)</i>						
Tarifbindung	0,069 ***	0,013	0,077 ***	0,012	0,057 ***	0,012
<i>Betriebs-/Personalrat (Ref.: Kein Betriebs-/Personalrat)</i>						
Betriebs-/Personalrat	0,142 ***	0,016	0,097 ***	0,015	0,096 ***	0,015
Anteil der Neueinstellungen	0,000	0,000	0,001 ***	0,000	0,001 ***	0,000
Anteil der Kündigungen durch Betrieb	-0,003 ***	0,001	-0,001	0,001	0,000	0,001
Anteil befristet Beschäftigter	0,000	0,000	-0,001 ***	0,000	-0,001 ***	0,000
Anteil der Leiharbeiter	0,004 ***	0,001	0,004 ***	0,001	0,003 **	0,001
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	-0,001 ***	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Anteil geringfügig Beschäftigter	0,000	0,000	-0,002 ***	0,000	-0,002 ***	0,000
Frauenanteil	-0,001 **	0,000	0,000	0,000	-0,001 ***	0,000
Anteil der Facharbeiter und Ang./Bea. mit qualifizierter Tätigkeit	0,001 ***	0,000	0,001 ***	0,000	0,001 ***	0,000
Logarithmierte Betriebsgröße	0,055 ***	0,004	0,054 ***	0,004	0,064 ***	0,005

	2006		2009		2012	
	AME	Std.-fehler	AME	Std.-fehler	AME	Std.-fehler
<i>Sektor (Ref.: Baugewerbe)</i>						
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-0,013	0,044	0,028	0,047	0,059	0,042
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	-0,018	0,049	0,025	0,042	0,068	0,042
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel	-0,042	0,031	-0,002	0,030	0,009	0,030
Produktionsgüterindustrie/ Grundstoffverarbeitung	-0,080 ***	0,029	0,019	0,029	0,041	0,029
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	0,024	0,027	0,082 ***	0,024	0,083 ***	0,025
Handel/Reparatur	-0,139 ***	0,028	-0,072 ***	0,028	-0,057 **	0,028
Verkehr/Information und Kommunikation	-0,194 ***	0,031	-0,109 ***	0,031	-0,082 ***	0,030
Kredit/Versicherungen	-0,155 ***	0,036	-0,133 ***	0,041	-0,091 **	0,040
Gastgewerbe	-0,203 ***	0,039	-0,064 *	0,036	-0,058	0,036
Erziehung und Unterricht	-0,187 ***	0,037	-0,123 ***	0,039	-0,076 **	0,036
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	-0,199 ***	0,030	-0,079 **	0,031	-0,067 **	0,031
Sonstige Dienstleistungen	-0,105 ***	0,026	-0,025	0,026	0,005	0,026
Org. ohne Erwerbscharakter/Öff. Verwaltung/Sozialversicherung	-0,087 ***	0,030	-0,016	0,031	0,058 *	0,030
<i>Art des Betriebs/der Dienststelle (Ref.: Eigenständiges Unternehmen)</i>						
Niederlassung/Dienststelle/Filiale	0,003	0,017	-0,012	0,017	0,010	0,018
Zentrale/Hauptverwaltung	0,063 ***	0,014	0,066 ***	0,014	0,080 ***	0,014
Regionale oder fachliche Mittelinstanz	0,029	0,028	0,043	0,035	0,018	0,035
<i>Technischer Stand (Ref.: Weder neue noch alte Technologie)</i>						
Neue Technologie	0,035 ***	0,012	0,020 *	0,012	0,011	0,011
Alte Technologie	-0,001	0,031	0,016	0,030	-0,036	0,029
<i>Investitionen (Ref.: Keine Investitionen)</i>						
Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	0,054 ***	0,012	0,052 ***	0,011	0,033 ***	0,011
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>						
Ostdeutschland	0,018	0,012	0,006	0,011	0,008	0,011
Anteil nichtübernommener Beschäftigter	-0,006 **	0,003	-0,007 **	0,003	-0,012 ***	0,003
Anteil von Beschäftigten mit auslaufendem Arbeitsvertrag	-0,003 **	0,001	-0,002	0,001	-0,002	0,001
Anteil von Beschäftigten mit einvernehmlicher Aufhebung	-0,004 *	0,002	0,000	0,002	-0,001	0,002
Anteil von Beschäftigten in Ruhestand	-0,009 **	0,004	-0,008 **	0,004	0,000	0,003
Anteil von Beschäftigten in Frührente	-0,005	0,004	-0,009 **	0,005	-0,004	0,004
Fallzahl	6992		6994		7100	
Pseudo-R ² (Mc Fadden)	0,20		0,18		0,19	

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Anmerkung: ***/ **/ * signalisieren einen signifikant positiven bzw. negativen Zusammenhang auf dem 1%-, 5%- und 10%-Niveau.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Ein negativer Zusammenhang zeigt sich zwischen dem Befristungsanteil und Arbeitszeitkonten und bestätigt Hypothese 4a. Dieses Ergebnis spricht hier für einen gewissen Trade-off zwischen Maßnahmen interner und externer Flexibilität. Bei einem Anstieg der Befristungs-

quote um 1 Prozentpunkt sinkt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten im Durchschnitt um 0,1 Prozentpunkte im Jahr 2012. So kann es für Betriebe mit einer höheren Befristungsquote durchaus schwieriger sein, Arbeitszeitkonten einzusetzen und an betriebliche Bedürfnisse auszurichten. Dies kann zum einen darauf zurückzuführen sein, dass Beschäftigte mit einem zeitlich begrenztem Arbeitsvertrag weniger in der Lage sind, den Aufbau von Zeitguthaben oder -schulden an betriebliche Bedürfnisse auszurichten. Zum anderen werden externe Flexibilitätsinstrumente bei einer relativ zur Stammebelegschaft steigenden Randbelegschaft generell bedeutender. Der positive Zusammenhang zwischen dem Anteil an Leiharbeitern und Arbeitszeitkonten zeigt sich zu allen Beobachtungszeitpunkten und spricht für die These, dass Betriebe die Leiharbeit komplementär nutzen, um sowohl intern als auch extern flexibel zu sein. Dabei dürfte es sich vor allem um Betriebe mit einem hohen Flexibilitätsbedarf und sich schnell verändernden Unternehmensumwelten handeln. In diesen Betrieben kann die Leiharbeit auch als Puffer für die Stammebelegschaft eingesetzt werden, indem bei negativen Nachfrageveränderungen der Umfang der Leiharbeit reduziert wird und (Stamm-)Beschäftigte gleichzeitig Zeitguthaben abbauen. Dies deutet auf eine zunehmende Polarisierung zwischen gut geschützten Insidern auf der einen Seite und prekär Beschäftigten auf der anderen Seite hin. Damit kann Hypothese 5b gestützt werden.

Drittens bestätigen die Ergebnisse nur teilweise die vermuteten Zusammenhänge bei den Merkmalen des vertraglichen Arbeitszeitumfangs, womit Hypothese 6 nicht voll gestützt werden kann. Mit einem zunehmenden Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten fällt die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben geringer aus. Dabei scheint sich aber der negative Zusammenhang von der regulären Teilzeit hin zur geringfügigen Beschäftigung verschoben zu haben. Seit dem Jahr 2003 hat die geringfügige Beschäftigung einen starken Zuwachs erfahren, da die Geringfügigkeitsgrenze auf 400 Euro angehoben und damit die betriebliche Nutzung erleichtert wurde.¹¹ Mit einem zunehmenden Anteil geringfügig Beschäftigter kann das betriebliche Interesse an Arbeitszeitkonten sinken, da Betriebe die geringfügige Beschäftigung nutzen, um kurzfristig und flexibel auf Nachfragespitzen zu reagieren. Somit können Belastungen der Beschäftigten durch (dauerhafte) transitorische Überstunden vermieden werden. Dagegen scheint der Anteil an Teilzeitbeschäftigten nicht (mehr) dafür relevant zu sein, ob es Arbeitszeitkonten gibt oder nicht. Dies spricht für die Annahme, dass eine Teilzeittätigkeit auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt und nicht primär als Flexibilitätsinstrument zur Anpassung an Nachfrageschwankungen genutzt wird.¹²

Viertens weisen die Ergebnisse auf die vermuteten Zusammenhänge bei den individuellen Beschäftigtenmerkmalen und Arbeitszeitkonten hin. Arbeitszeitkonten scheinen unterdurchschnittlich häufig in Betrieben mit einem höheren Frauenanteil vorzukommen. Die Effekte sind in den Jahren 2006 und 2012 signifikant. Es kann angenommen werden, dass es bei einer höheren Frauenquote durchaus schwieriger erscheint, Arbeitszeitkonten zur Arbeitszeitflexibilisierung nach betrieblichen Bedürfnissen zu nutzen. Hypothese 7 kann insgesamt gestützt werden. Ein positiver Zusammenhang zeigt sich zwischen dem Anteil der Facharbeiter sowie qualifizierten Beschäftigten und Arbeitszeitkonten. Facharbeiter und qualifizierte Be-

11 Zum 1.1.2013 wurde die Verdienstgrenze für Minijobs um 50 Euro auf 450 Euro erhöht.

12 Da die deutliche Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist (Wanger, 2011), könnten die insignifikanten Ergebnisse beim Teilzeitanteil auch darauf zurückzuführen sein, dass der Effekt schon beim Frauenanteil eingespeist ist und der Teilzeitanteil darüber hinaus keinen zusätzlichen Erklärungsbeitrag leistet.

schäftige sind eine kritische Ressource und stehen auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzt zur Verfügung. Deshalb sind Betriebe an langfristigen Arbeitsverhältnissen mit diesen Beschäftigten interessiert. Betriebe können langfristige Arbeitsverhältnisse erreichen, indem sie Arbeitszeitkonten einführen und damit den Forderungen der qualifizierten Beschäftigten nach Arbeitsplatzsicherheit und guten Arbeitsbedingungen nachkommen. Weiterhin verfügen Facharbeiter und qualifizierte Beschäftigte über ein höheres Maß an allgemeinem und betriebspezifischem Humankapital. Je höher ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft ist, desto sinnvoller sind Maßnahmen der internen Flexibilität, um dieses Humankapital im Betrieb zu halten und zu nutzen. Bei negativen Nachfrageveränderungen wird daher zunächst versucht, den Arbeitseinsatz durch einen Guthabenabbau auf Arbeitszeitkonten nach unten anzupassen und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Dagegen kann bei positiven Auftragsveränderungen das Humankapital intensiv genutzt werden, indem die Arbeitszeit vorübergehend verlängert wird. Der positive Zusammenhang zeigt sich zu allen Beobachtungszeitpunkten und bestätigt damit Hypothese 8.

Bei den Kontrollvariablen können bisherige empirische Befunde zum Einfluss der Betriebsgröße bestätigt werden. So zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten steigt. Dafür gibt es unterschiedliche Erklärungsgründe. Zum einen sind Arbeitszeitkonten für größere Betriebe günstiger und damit attraktiver als für kleinere Betriebe. Zum anderen weisen größere Betriebe einen höheren Professionalisierungsgrad bei Arbeitszeitregelungen auf als kleinere Betriebe. In größeren Betrieben gibt es häufiger formelle Arbeitszeitregelungen. Diese formellen Arbeitszeitregelungen und -modelle beinhalten Arbeitszeitkonten, sie können aber auch durch diese umgesetzt werden. So kann beispielsweise das Arbeitszeitmodell Gleitzeit über Arbeitszeitkonten verwaltet werden (Lindecke, 2015). Weiterhin ist der Kündigungsschutz in größeren Betrieben rigider als in kleineren Betrieben, wodurch häufiger auf interne Flexibilitätsinstrumente zurückgegriffen wird.

Auch bestätigen sich empirische Befunde bei den Branchen. Arbeitszeitkonten sind in den meisten Branchen des tertiären Sektors unterdurchschnittlich häufig verbreitet. Ein positiver Zusammenhang zeigt sich zwischen den getätigten Investitionen im Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik und Arbeitszeitkonten. Eine moderne Technik scheint eine wichtige Voraussetzung für ein modernes Arbeitszeitkontenerfassungssystem zu sein (Bellmann & Gewiese, 2004). Dagegen scheint es nicht von Bedeutung zu sein, wie der technische Stand der Anlagen und Betriebs- und Geschäftsausstattung ist. Auch gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Betrieben. Bei den zusätzlich aufgenommenen Instrumenten externer Flexibilität zeigt sich nur vereinzelt ein signifikanter Zusammenhang. So scheint mit einem steigenden Anteil nicht übernommener Beschäftigter die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten zu sinken. Mit diesem Instrument können Betriebe ihren Personalbedarf an die betriebliche Situation anpassen, ohne auf (teure) Entlassungen zurückgreifen zu müssen.

Veränderungen über die Zeit

Bislang wurde analysiert, welche betrieblichen Faktoren Arbeitszeitkonten begünstigen und welche sie erschweren. Bei diesen Bestimmungsfaktoren kann es zu Veränderungen über die Zeit kommen. Um zeitliche Veränderungen auf statistische Signifikanz zu prüfen wurde eine gepoolte Schätzung durchgeführt. Dabei wurde getestet, ob die marginalen Effekte

signifikant verschieden sind, d.h. der Einfluss der unabhängigen Variable auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten sich über die Zeit ändert.¹³

Hinsichtlich der Tarifbindung kann die Nullhypothese nicht verworfen werden. Die marginalen Effekte sind in den Jahren 2006, 2009 und 2012 nicht signifikant verschieden, d.h. es gibt keine zeitlichen Veränderungen beim Einfluss der Tarifbindung auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten. Bei der Existenz eines Betriebs-/Personalrates zeigen sich in den Jahren 2009 und 2012 signifikant verschiedene marginale Effekte zum Jahr 2006. Diese sind in 2009 und 2012 (im Betrag) kleiner (s. Tabelle 3). Damit wird der Einfluss eines Betriebs-/Personalrates auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten über die Zeit schwächer. Der Effekt des Anteils der Neueinstellungen ändert sich ebenfalls über die Zeit und ist in 2009 und 2012 (im Betrag) größer und damit stärker als in 2006. Beim Anteil der Kündigungen zeigt sich nur zwischen 2006 und 2012 ein signifikanter Unterschied. Über die Zeit wird der Effekt des Anteils der Kündigungen (im Betrag) kleiner. Dagegen gibt es sowohl beim Anteil der befristet Beschäftigten als auch beim Anteil der Leiharbeiter keine zeitlichen Veränderungen.

Beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten sind die marginalen Effekte in den Jahren 2006 und 2012 signifikant verschieden, beim Anteil der geringfügig Beschäftigten zeigen sich in den Jahren 2009 und 2012 signifikante Unterschiede. Bei beiden Bestimmungsfaktoren gibt es also zeitliche Änderungen. Während bei der Teilzeitbeschäftigung der marginale Effekt (im Betrag) kleiner wird, wird er bei der geringfügigen Beschäftigung (im Betrag) größer. Beim Frauenanteil und dem Anteil der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten kann die Nullhypothese jeweils nicht verworfen werden. Dies bedeutet, dass sich der Einfluss des Frauenanteils und des Anteils der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten nicht über die Zeit ändert.

Bestimmungsfaktoren der Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse der OLS-Regressionen für die Partizipationsrate der Beschäftigten, d.h. die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten. Bei diesen Regressionsmodellen wurden die unabhängigen Variablen ebenfalls auf Multikollinearität getestet, wobei es keine Hinweise auf ein Multikollinearitätsproblem gibt.

Die Ergebnisse für das Jahr 2012 zeigen, dass die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben und in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat jeweils durchschnittlich um rund 1,8 Prozentpunkte höher ist als in nicht tarifgebundenen Betrieben und Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat. Auffallend sind die unterschiedlichen Ergebnisse im Krisenjahr 2009. Während der Zusammenhang zwischen der Verbreitungsquote und der Tarifbindung negativ, aber statistisch nicht signifikant ist, ist er bei einem Betriebs-/Personalrat positiv. Dies weist erneut darauf hin, dass Betriebs-/Personalräte eine wichtige Rolle bei Arbeitszeitkontenregelungen spielen. So könnten sie be-

13 Es wurden ebenfalls Fixed-Effects- und Random-Effects Modelle geschätzt. Beim Hausman-Test wurde die Nullhypothese nicht verworfen. Somit gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Fixed-Effects und Random-Effects Modellen, wodurch man das Random-Effects Modell bevorzugt. An dieser Stelle werden jedoch nur die Ergebnisse der gepoolten Schätzungen dargestellt, da diese Modelle im Vergleich zu Random-Effects Modellen keine strikte Exogenität der Regressoren verlangen.

dingt durch die Krise auch versucht haben, die Arbeitszeitkontenregelungen (temporär) auf noch mehr Beschäftigte auszuweiten und die negativen Krisenfolgen weiter abzuschwächen. Dadurch fällt der Unterschied zu Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat größer aus.

Tabelle 4: Determinanten der Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten – OLS-Regressionen

	2006		2009		2012	
	AME	Std.-fehler	AME	Std.-fehler	AME	Std.-fehler
<i>Tarifbindung (Ref.: Kein Tarifvertrag)</i>						
Tarifbindung	1,005	1,079	-0,949	0,914	1,778 *	0,944
<i>Betriebs-/Personalrat (Ref.: Kein Betriebs-/Personalrat)</i>						
Betriebs-/Personalrat	1,848	1,233	2,708 ***	1,044	1,792 *	1,074
Anteil der Neueinstellungen	0,119 ***	0,044	0,037	0,030	0,065 *	0,039
Anteil der Kündigungen durch Betrieb	0,039	0,094	0,054	0,060	-0,029	0,082
Anteil befristet Beschäftigter	-0,115 ***	0,038	-0,052 *	0,031	-0,026	0,032
Anteil der Leiharbeiter	0,111	0,068	0,192 ***	0,067	0,174 **	0,075
Anteil der Teilzeitbeschäftigten	0,038	0,030	-0,001	0,025	-0,032	0,025
Anteil geringfügig Beschäftigter	-0,304 ***	0,050	-0,235 ***	0,041	-0,238 ***	0,042
Frauenanteil	0,114 ***	0,024	0,035 *	0,020	0,081 ***	0,021
Anteil der Facharbeiter und Ang./Bea. mit qualifizierter Tätigkeit	0,020	0,019	0,005	0,016	0,024	0,016
Logarithmierte Betriebsgröße	-1,533 ***	0,382	-2,153 ***	0,343	-2,115 ***	0,350
<i>Sektor (Ref.: Baugewerbe)</i>						
Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-6,656 *	4,039	-7,338 *	3,902	-1,463	3,771
Bergbau/Energie- und Wasserversorgung	4,973	3,125	0,284	2,779	-0,295	2,884
Verbrauchsgüterindustrie/Nahrungs- und Genussmittel	-0,034	2,453	-0,830	2,274	3,037	2,400
Produktionsgüterindustrie/ Grundstoffverarbeitung	1,745	2,271	2,800	2,121	-0,855	2,190
Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie	8,392 ***	2,100	4,178 **	1,897	5,244 ***	2,000
Handel/Reparatur	-2,480	2,373	-1,436	2,150	1,304	2,242
Verkehr/Information und Kommunikation	-2,823	2,785	-1,166	2,324	0,835	2,350
Kredit/Versicherungen	-1,306	2,915	2,410	2,873	0,566	2,943
Gastgewerbe	2,911	4,187	1,033	3,133	5,149	3,225
Erziehung und Unterricht	-13,839 ***	3,299	-11,723 ***	3,023	-5,171 *	2,900
Gesundheits-/Sozial- und Veterinärwesen	-12,592 ***	2,695	-1,841	2,384	-1,028	2,476
Sonstige Dienstleistungen	1,411	2,195	2,927	2,044	3,375	2,132
Org. ohne Erwerbscharakter/Öff. Verwaltung/Sozialversicherung	-2,951	2,429	-0,762	2,256	-1,531	2,307
<i>Art des Betriebs/der Dienststelle (Ref.: Eigenständiges Unternehmen)</i>						
Niederlassung/Dienststelle/Filiale	-0,903	1,257	0,486	1,168	0,981	1,208
Zentrale/Hauptverwaltung	3,769 ***	1,057	3,706 ***	0,937	3,408 ***	0,949
Regionale oder fachliche Mittelinstanz	2,140	2,057	5,128 **	2,193	5,029 **	2,145
<i>Technischer Stand (Ref.: Weder neue noch alte Technologie)</i>						
Neue Technologie	3,878 ***	0,969	2,971 ***	0,871	1,837 **	0,848
Alte Technologie	1,275	2,686	0,416	2,400	-0,396	2,325
<i>Investitionen (Ref.: Keine Investitionen)</i>						
Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	-1,378	0,957	0,402	0,798	-1,459 *	0,810

	2006		2009		2012	
	AME	Std.-fehler	AME	Std.-fehler	AME	Std.-fehler
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>						
Ostdeutschland	-1,189	0,949	-1,860 **	0,818	-1,939 **	0,837
Anteil nichtübernommener Beschäftigter	-0,777 **	0,341	0,182	0,296	-1,021 ***	0,379
Anteil von Beschäftigten mit auslaufendem Arbeitsvertrag	-0,189	0,140	0,171 *	0,099	-0,080	0,144
Anteil von Beschäftigten mit einvernehmlicher Aufhebung	-0,013	0,298	0,130	0,139	-0,001	0,175
Anteil von Beschäftigten in Ruhestand	0,343	0,415	-0,431	0,404	-0,158	0,287
Anteil von Beschäftigten in Frührente	-0,187	0,454	-0,091	0,433	-0,223	0,415
Fallzahl	3954		4501		4276	
R ² (Mc Fadden)	0,07		0,05		0,04	

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Anmerkung: ***/ **/ * signalisieren einen signifikant positiven bzw. negativen Zusammenhang auf dem 1%-, 5%- und 10%-Niveau.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

Beim Anteil der Neueinstellungen zeigt sich wie bei der Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Betrieben auch bei der Verbreitungsquote bei Beschäftigten ein positiver Zusammenhang, während dieser beim Anteil der Kündigungen im Jahr 2012 negativ, aber statistisch nicht signifikant ist. Der positive Zusammenhang zwischen dem Anteil der Leiharbeiter und der Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten weist erneut auf die komplementäre Nutzung der beiden Instrumente hin. Je höher der Anteil der Leiharbeiter, desto höher ist auch die Verbreitungsquote bei Beschäftigten. Dagegen hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten keinen Einfluss auf die Verbreitungsquote, beim Anteil der geringfügig Beschäftigten zeigt sich ein negativer Zusammenhang. Mit einem zunehmenden Anteil geringfügig Beschäftigter fällt also zum einen generell die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten in Betrieben geringer aus, zum anderen sinkt auch die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten. Steigt der Anteil geringfügig Beschäftigter um 1 Prozentpunkt so sinkt im Durchschnitt die Verbreitungsquote bei Beschäftigten um 0,2 Prozentpunkte im Jahr 2012.

Während Arbeitszeitkonten unterdurchschnittlich häufig in Betrieben mit einem höheren Frauenanteil vorkommen, steigt die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten mit einem höheren Frauenanteil. Sofern Betriebe Arbeitszeitkonten einführen, hat der Frauenanteil einen positiven Einfluss auf die Verbreitungsquote. Dagegen zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten und der Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten.

Veränderungen über die Zeit

Bei den Bestimmungsfaktoren der Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten wurde ebenfalls geprüft, ob sich die marginalen Effekte signifikant voneinander unterscheiden und es damit Veränderungen über die Zeit gibt.

Bei der Tarifbindung sind die marginalen Effekte nur in den Jahren 2009 und 2012 signifikant verschieden, wobei der Effekt in 2012 (im Betrag) größer ist. Hinsichtlich der Existenz

eines Betriebs-/Personalrates kann die Nullhypothese nicht verworfen werden, d. h. der Einfluss eines Betriebs-/Personalrates auf die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten ändert sich nicht über die Zeit. Beim Anteil der Neueinstellungen sind die marginalen Effekte in den Jahren 2006 und 2009 nur auf dem 10%-Niveau signifikant verschieden. Dagegen gibt es beim Anteil der Kündigungen keine signifikanten Unterschiede und damit keine Veränderungen im Zeitverlauf. Beim Anteil der befristet Beschäftigten sind die marginalen Effekte in 2006 und 2012 auf dem 10%-Niveau signifikant verschieden. Beim Anteil der Leiharbeiter gibt es erneut keine signifikanten Unterschiede, wodurch es keine Veränderungen im Zeitverlauf gibt.

Wie beim Anteil befristet Beschäftigter wird auch beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten die Nullhypothese nur auf dem 10%-Niveau verworfen. Dabei sind die marginalen Effekte in den Jahren 2006 und 2012 signifikant verschieden. Beim Anteil der geringfügig Beschäftigten gibt es keine signifikanten Unterschiede und damit keine zeitlichen Veränderungen. Beim Frauenanteil zeigen sich signifikant verschiedene marginale Effekte zwischen 2006 und 2009 und zwischen 2009 und 2012, wobei bei letzterem Vergleich die Nullhypothese nur auf dem 10%-Niveau verworfen werden kann. Dagegen ändert sich der Einfluss des Anteils der Facharbeiter und qualifizierten Beschäftigten auf die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten nicht über die Zeit.

7. Fazit

Arbeitszeitkonten sind in Deutschland inzwischen weit verbreitet, um Arbeitszeiten zu flexibilisieren und Schwankungen abzufedern. Mit ihrer Verbreitung steht auch die Zunahme von transitorischen Überstunden im Zusammenhang, die auf Arbeitszeitkonten verwaltet werden können. Ziel des vorliegenden Beitrags war es, die Verbreitung und die Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten in Betrieben zu analysieren und dabei zeitliche Entwicklungen aufzuzeigen. Ergänzend dazu wurde auch die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten analysiert und so der Blick darauf geweitet.

Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitszeitkonten überdurchschnittlich häufig in tarifgebundenen und in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat eingesetzt werden. Mit einem zunehmenden Anteil an Leiharbeitern und Facharbeitern/qualifizierten Beschäftigten steigt ebenfalls die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten. Dagegen fällt sie mit einem zunehmenden Anteil an befristet Beschäftigten und Frauen geringer aus. Zwar zählen sowohl die Leiharbeit als auch Befristungen zu den Instrumenten externer Flexibilität, der Richtungszusammenhang mit Arbeitszeitkonten fällt aber unterschiedlich aus. Dies spricht dafür, dass Befristungen und Leiharbeit in unterschiedlichen Teilssegmenten des Arbeitsmarktes mit unterschiedlichen Funktionen eingesetzt werden. Insgesamt weisen die genannten Bestimmungsfaktoren trotz unterschiedlicher konjunktureller Lagen eine hohe zeitliche Konstanz auf, ihr Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitszeitkonten ändert sich – mit Ausnahme bei einem Betriebs-/Personalrat – nicht. Daher kann angenommen werden, dass diese Bestimmungsfaktoren auch in Zukunft gelten. Dagegen zeigen sich bei den anderen Bestimmungsfaktoren zeitliche Veränderungen. So gewinnt der Anteil der Neueinstellungen gegen Ende des Beobachtungszeitraums an Bedeutung und es scheint sich eine Effektverschiebung von der Teilzeit- zur geringfügigen Beschäftigung zu zeigen. Letzteres spricht

dafür, dass Betriebe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse substitutiv zu Arbeitszeitkonten einsetzen können, um betriebliche Flexibilität zu gewährleisten. Dagegen scheinen Teilzeitbeschäftigungen diese Funktion nicht (mehr) zu erfüllen. Sie werden vielmehr in Betrieben angeboten, um dem Wunsch der Beschäftigten nach kürzeren Arbeitszeiten nachzukommen und z.B. Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Die weiteren Befunde zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen einem Betriebs-/Personalrat sowie dem Anteil der Neueinstellungen und der Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten. Die Verbreitungsquote steigt ebenfalls mit einem zunehmenden Anteil an Leiharbeitern und Frauen. Mit einem zunehmenden Anteil befristet und geringfügig Beschäftigter sinkt dagegen die Verbreitungsquote von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten. Dabei weisen ein Betriebs-/Personalrat, der Anteil an Kündigungen und Leiharbeitern sowie der Anteil an geringfügig Beschäftigten und Facharbeitern/qualifizierten Beschäftigten eine hohe zeitliche Konstanz auf, denn ihr Einfluss zeigt keine zeitlichen Veränderungen.

In den aktuellen Arbeitszeitdebatten und Kampagnen von Gewerkschaften werden die Ausgestaltungsmöglichkeiten und Funktionen von Arbeitszeitkonten (wieder) stärker in den Blickpunkt gerückt. So fordern die Gewerkschaften IG Metall und Ver.di selbstbestimmtere und an den Interessen und Lebensbedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtete Arbeitszeiten. In Verbindung damit steht auch die Forderung, dass jede geleistete Arbeitsstunde erfasst und längere Arbeitszeiten durch Freizeitausgleich wieder abgegolten werden. Die Gewerkschaften sehen dabei Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten als wichtiges Instrument, um zum einen biografieorientierte Arbeitszeiten für Beschäftigte zu realisieren und zum anderen einem Verfall von Arbeitszeiten zu begegnen. Biografieorientierte Arbeitszeiten sollen es Beschäftigten ermöglichen ihre Arbeitszeiten besser mit ihrer persönlichen Lebenssituation zu vereinbaren und Auszeiten für beispielsweise Weiterbildung, Sabbatical oder Pflegeaufgaben zu realisieren. So sollen verlässliche kollektive Rahmenregelungen Entscheidungsmöglichkeiten für Beschäftigte bieten, um eine individuelle Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf zu realisieren.

Zwar werden Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten gesetzlich geregelt, dennoch gibt es in der betrieblichen Praxis weiter Unsicherheiten und Risiken. Es bedarf institutioneller Arrangements, die verbindliche Nutzungsansprüche bei Langzeitkonten definieren, Vertrauen zwischen den Betriebsparteien begründen, den Umgang mit Interessenkonflikten regeln und eine langfristige Beschäftigungsperspektive stärken. Dabei können tarifliche Regelungen zu Langzeitkonten einen wichtigen Beitrag leisten (Wotschack, 2012). Gewerkschaften haben aber auch die Aufgabe betriebliche Interessenvertreter zu unterstützen, um aufbauend auf den kollektiven Rahmenregelungen passgenaue betriebliche Vereinbarungen zu realisieren.

Den Kampagnen und Forderungen der Gewerkschaften nach mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten stehen die Forderungen der Arbeitgeber nach (noch) mehr Flexibilität der Beschäftigten aufgrund betrieblicher Erfordernisse gegenüber. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte ist jedoch eine stärkere Regulierung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten nach individuellen Bedürfnissen auch für Arbeitgeber interessant und vorteilhaft, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und qualifizierte Arbeitskräfte langfristig an den Betrieb zu binden. Dennoch sind auch betriebliche Belange zu berücksichtigen, um bei Nachfrageschwankungen weiterhin den Arbeitsinsatz an das Arbeitsaufkommen anpassen zu können. Den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf kollektiver Ebene und den Betriebs-/Personalräten und Arbeitgebern auf

betrieblicher Ebene obliegt es gemeinsam an Lösungen zu arbeiten, damit Arbeitszeitkonten (weiterhin) sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer attraktiv sind.

Literatur

- Allan, C., Brosnan, P. & Walsh, P. (1998). Non standard working time arrangements in Australia and New Zealand. *International Journal of Manpower*, 19 (4), 234–249.
doi: 10.1108/01437729810220419
- Auspurg, K. & Hinz, T. (2011). Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen. Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie*, 40 (1), 62–73. doi: 10.1515/zfsoz-2011-0104
- Bäcker, G. (2006). Was heißt hier „geringfügig“? – Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. *WSI Mitteilungen*, 59 (5), 255–262.
- Balleer, A., Gehrke, B. & Merkl, C. (2017). Some surprising facts about working time accounts and the business cycle in Germany. *International Journal of Manpower*, 38 (7), 940–953.
doi: 10.1108/IJM-05-2017-0100
- Bauer, F., Groß, H., Munz, E. & Sayin, S. (2002). *Arbeits und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung*. Köln.
- Bellmann, L. (2002). Das IAB Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. *Allgemeines Statistisches Archiv*, 86, 177–188. doi: 10.1007/s101820200094
- Bellmann, L. & Gewiese, T. (2003). *Betriebliche Arbeitszeitstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland. Empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996–1999 unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitflexibilisierung*. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung, 1007. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft.
- Bellmann, L. & Alda, H. (2004). Betriebliche Personal und Beschäftigungspolitik zwischen Flexibilität und Stabilität. *WSI Mitteilungen*, 57 (5), 255–261.
- Bellmann, L. & Gewiese, T. (2004). Die Dynamik der Nutzung von Arbeitszeitkonten: Theoretische Ansätze und Längsschnittanalysen mit dem IAB Betriebspanel. In L. Bellmann & C. Schnabel (Hrsg.), *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 288, 139–184). Nürnberg.
- Bellmann, L. & Gerner, H. D. (2011). Reversed roles? Wage and employment effects of the current crisis. In H. Immervoll, A. Peichl & K. Tatsiramos (Hrsg.), *Who loses in the downturn? Economic crisis, employment and income distribution* (S. 181–206). Bingley: Emerald.
doi: 10.1108/S0147-9121(2011)0000032009
- Bellmann, L., Gerner, H. D. & Upward, R. (2012). The response of German establishments to the 2008 2009 economic crisis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 137.
doi: 10.1787/5k8x7gwmb3jc-en
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2015). Working time accounts and firm performance in Germany. *IZA Journal of European Labour Studies*, 4, 1–18. doi.org/10.1186/s40174-015-0048-8
- Berg, P. (2008). Working time flexibility in the German employment relations system: Implications for Germany and lessons for the United States. *Industrielle Beziehungen*, 15 (2), 133–150.
- Bispinck, R. (2005). Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung. Eine Analyse von 24 Tarifbereichen. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_57_2005.pdf
- Bispinck, R. (2014): Tarifliche Arbeitszeitregelungen zwischen betrieblichen Flexi Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen. Eine Analyse ausgewählter Tarifbereiche. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_79_2014.pdf

- Boeri, T. & Brücker, H. (2011). Short time work benefits revisited. Some lessons from the Great Recession. *Economic Policy*, 26 (68), 697–765. doi: 10.1111/j.1468-0327.2011.271.x
- Bosch, A., Ellguth, P. & Promberger, M. (1992). Gleitzeit: Wieviel Zeitautonomie ist gefragt? *WSI Mitteilungen*, 45 (1), 51–59.
- Bosch, G. (1996). Jahresarbeitszeiten – Flexibilität auch für Stammbeschafteten. *Journal für Sozialforschung*, 36 (1), 3–22.
- Bosch, G. (2011). The German labour market after the financial crisis: Miracle or just a good policy mix? In D. Vaughan-Whitehead (Hrsg.), *Work inequalities in the crisis? Evidence from Europe* (S. 243–277). Cheltenham: Elgar.
- Brunner, M. (2009). Ressource Dependence Ansatz. In M. Schwaiger & A. Meyer (Hrsg.), *Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft. Handbuch für Wissenschaftler und Studierende* (S. 29–40). München: Vahlen.
- Buis, M.L. (2010). Interpretation of interactions in nonlinear models. *The Stata Journal*, 10 (2), 305–308.
- Bundesmann-Jansen, J., Groß, H. & Munz, E. (2000). *Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln.
- Burda, M. C. & Hunt, J. (2011). What explains the German labor market miracle in the Great Recession? *Brookings Papers on Economic Activity*, 42 (1), 273–335. doi: org/10.1353/eca.2011.0004
- Carstensen, V. (1999). Alternative Flexibilisierungsstrategien der Beschäftigung. Abgerufen von <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/78312/1/dp-229.pdf>
- Coase, R. H. (1960). The problem of social cost. *Journal of Law and Economics*, 3, 1–44. doi: 10.1086/466560
- Dietl, H. (2007). Transaktionskostentheorie. In R. Köhler, H.-U. Küpper & A. Pfungsten (Hrsg.), *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft* (S. 1750–1760). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ellguth, P., Gerner, H. D. & Zapf, I. (2013). Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. Abgerufen von <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0313.pdf>
- Ellguth, P. & Promberger, M. (2004). Arbeitszeitsituation und Betriebsrat – eine Matched Pair Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. In L. Bellmann & C. Schnabel (Hrsg.), *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel (Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 288, S. 111–131). Nürnberg.
- Engfer, U. (1982). Arbeitszeitflexibilisierung als Rationalisierungsstrategie im Dienstleistungssektor. In C. Offe, K. Hinrichs & H. Wiesenhal (Hrsg.), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung* (S. 106–115). Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Erlinghagen, M. (2005). Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie*, 34 (2), 147–168.
- Fischer, G., Janik, F., Müller, D. & Schmucker, A. (2009). The IAB Establishment Panel – Things users should know. *Schmollers Jahrbuch*, 129, 133–148. doi: 10.3790/schm.129.1.133
- Gerner, H.-D. (2012). Die Produktivitätsentwicklung und die Rolle von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession 2008/2009. Ergebnisse auf der Grundlage des IAB Betriebspanels. *Zeitschrift für Personalforschung*, 26 (1), 30–47.
- Giesecke, J. (2006). Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goudswaard, A., Oeij, P., Brugman, T. & de Jong, T. (2009). Good practice guide to internal flexibility policies in companies. Abgerufen von https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0919en.pdf
- Goudswaard, A., Dhondt, S., Vergeer, R., Oeij, P., Leede, J., Adrichem, K., Csizmadia, P., Mako, C., Illesy, M. & Thoth, A. (2012): Organisation of working time. Implications for productivity and working conditions. Overview report. Abgerufen von

- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/50/en/2/EF1250EN.pdf
- Greene, W. H. (2008). *Econometric analysis*. Upper Saddle River u.a.: Pearson Prentice Hall.
- Gregory, A. & Milner, S. (2009). Editorial: Work life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16, 1–13. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x
- Groß, H. & Schwarz, M. (2006). Betriebs und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Abgerufen von <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/36721>
- Groß, H. & Schwarz, M. (2010). *Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi: org/10.1007/978-3-531-92121-1
- Haller, P. & Jahn, E. (2014). Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. Abgerufen von <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1314.pdf>
- Herrmann, C., Promberger, M., Singer, S. & Trinczek, R. (1999). *Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35 Stunden Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis*. Berlin: Edition Sigma.
- Herzog-Stein, A. & Seifert, H. (2010). Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen. *WSI Mitteilungen*, 63 (11), 1–10.
- Herzog-Stein, A. & Zapf I. (2014). Navigating the Great Recession: The impact of working time accounts in Germany. *Industrial & Labor Relations Review*, 67 (3), 891–925. doi: 10.1177/0019793914537455
- Hildebrandt, E. (2006). Balance between work and life – New corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? *European Societies*, 8 (2), 251–271. doi: 10.1080/14616690600645001
- Hildebrandt, E. (2007). Langzeitkonten, Lebensplanung und Zeithandeln. In E. Hildebrandt (Hrsg.), *Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten* (S. 173–202). Berlin: Edition Sigma.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50 (1), 49–58. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x
- Hinrichs, K. (1992). Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen. *Soziale Welt*, 43 (3), 313–330.
- Hohendanner, C., Ostmeier, E. & Ramos Lobato, P. (2015). Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklungen, Motive und rechtliche Umsetzung. Abgerufen von <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf>
- Hohendanner, C. & Ramos Lobato, P. (2017). Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst. *WSI Mitteilungen*, 70 (1), 45–53.
- Hunt, J. (2013). Flexible work time in Germany: Do workers like it and how have employers exploited it over the cycle? *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 14 (1–2), 67–98.
- IG Metall (2017). Kampagne „Mein Leben – meine Zeit“: Worum es geht. Abgerufen von <https://www.igmetall.de/kampagne-mein-leben-meine-zeit-hintergrund-22655.htm>
- Kümmerling, A. & Lehndorff, S. (2014). The use of working time related crisis response measures during the Great Recession. Abgerufen von http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_236369.pdf
- Lindecke, C. (2015). Wem gehört die Zeit? Flexible Arbeitszeiten: Grenzenlose Freiheit oder grenzenlose Erreichbarkeit? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 69 (1), 31–38. doi.org/10.1007/BF03373934
- Looise, J. C., Van Riemsdijk, M. & De Lange, F. (1998). Company labour flexibility strategies in the Netherlands: An institutional perspective. *Employee Relations*, 20 (5), 461–482. doi: 10.1108/01425459810238747

- Lott, Y. (2014). Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations*, 21 (3), 259–274. doi: 10.1177/0959680114543604
- Ludewig, O. (2001). Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 34 (3), 302–313.
- Munz, E., Bauer, F. & Groß, H. (2002). Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten. *WSI Mitteilungen*, 55 (6), 334–340.
- Pearce, J. (1982). The company mission statement as a strategic tool. *Sloan Management Review*, 23 (3), 15–24.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organisations. A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.
- Picot, A. (1982). Transaktionskostenansatz in der Organisationstheorie. Stand der Diskussion und Aussagewert. *Die Betriebswirtschaft*, 42, 267–284.
- Promberger, M. (2005). Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik. In H. Seifert (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt* (S. 9–39). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Promberger, M., Böhm, S., Heyder, T., Pamer, S. & Strauß, K. (2002). *Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte*. Berlin: Edition Sigma.
- Riedmann, A., Van Gyes, G., Román, A., Kerkhofs, M. & Bechmann, S. (2010). *European company survey 2009. Overview*. Abgerufen von https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/05/en/1/EF1005EN.pdf
- Seifert, H. (1996). Arbeitszeitkonten – Modelle für mehr Zeitsouveränität oder absatzorientiertes Zeitmanagement? *WSI Mitteilungen*, 49 (7), 442–449.
- Seifert, H. (2001). Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. *WSI Mitteilungen*, 54 (2), 334–340.
- Seifert, H. (2003). Präventive Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Anpassungsflexibilität – Neue Impulse durch die Hartz-Kommission. *WSI Mitteilungen*, 56 (5), 284–290.
- Seifert, H. (2005). Vom Gleitzeit zum Langzeitkonto. *WSI Mitteilungen*, 58 (6), 308–313.
- Seifert, H., Kümmerling, A. & Riedmann, A. (2013). Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? *WSI Mitteilungen*, 66 (2), 133–143.
- Sheppard, J. P. (1995). A resource dependence approach to organizational failure. *Social Science Research*, 24 (1), 28–62. doi: 10.1006/ssre.1995.1002
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355–374. doi: 10.2307/1882010
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). (2017). *Tarifpolitische Themen. Arbeitszeit-Debatte*. Abgerufen von <https://www.verdi.de/wegweiser/tarifpolitik/++co++cf7e8638-467f-11e5-b5e6-5254008a33df>
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). (2017). *Tarifpolitische Themen. Lebenslauforientierte Arbeitszeit*. Abgerufen von <https://www.verdi.de/wegweiser/tarifpolitik/themen/arbeitszeit/++co++b20a14ae-cb9d-11e3-a5db-52540059119e>
- Voss, D. & Weinkopf, C. (2012). Niedriglohnfalle Minijob. *WSI Mitteilungen*, 65 (1), 5–12.
- Wanger, S. (2011). Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Abgerufen von <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>
- Wotschack, P. (2012). Keine Zeit für die Auszeit. Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichheit. *Soziale Welt*, 63 (1), 25–44. doi: 10.5771/0038-6073-2012-1-25
- Zapf, I. (2016). *Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten. Sozialpolitik*. Ch, 2, 1–36.

Felix Syrovatka *

Arbeitsmarktregulierung unter Beschuss. Die neue europäische Arbeitsmarktpolitik am Beispiel der Reformpolitik Frankreichs unter François Hollande **

Zusammenfassung

Durch die Krisenbearbeitung der Europäischen Union hat sich ein europäischer Interventionismus herausgebildet, der die Rahmenbedingungen für eine nationale Arbeitsmarktregulierung einschränkt. Während in der Vergangenheit vor allem jene Länder im wissenschaftlichen Fokus standen, welche die europäischen Hilfsprogramme EFSF und ESM in Anspruch nahmen und dadurch unter der Kontrolle der sogenannten Troika standen, blieb der Einfluss des europäischen Interventionismus auf jene Länder unterbelichtet, welche weit weniger stark von der Krise betroffen waren. Am Beispiel der französischen Arbeitsmarktreformen Loi Macron und Loi El Khomri untersucht der Artikel den Einfluss europäischer Interventionsinstrumente auf die nationale Arbeitsmarktregulierung. Im Fokus dieses Beitrages steht der Einfluss des europäischen Interventionismus auf die französische Arbeitsmarktregulierung, während die innenpolitischen Ausgangsbedingungen für die Durchsetzung der arbeitsmarktregulierenden Reformpakete nur angeschnitten werden können.

Schlagwörter: Euro-Krise, Frankreich, Europäische Union, Europäische Integration, Arbeitsmarktpolitik, Reformpolitik

Labour market regulation under pressure. The Impact of European interventionism on French labour market policy

Abstract

The European Union's crisis management has resulted in a European interventionism that restrains the EU Member States ability to regulate national labour markets. In the past, most scientific analysis focused on deficit countries under the control of the European Troika. This article uses the examples of the labour market reforms in France, "Loi Macron" and "Loi El Khomri", to examine the influence of European institutions on labour market regulations in a country less affected by the crisis.

Key words: Eurozone crisis, France, European Union, European Integration, Labour market policy, Reform policy (JEL: J08, J5, O52)

* Felix Syrovatka MA, Jg. 1988, Doktorand an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, Institut für Politikwissenschaften, D – 10823 Berlin. E-Mail: felix.syrovatka@fu-berlin.de

** Artikel eingegangen: 24.01.2017, revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 08.12.2017

Für Hinweise und Anmerkungen danke ich den beiden anonymen GutachterInnen sowie Thorsten Schulten, Astrid Achterberg und Etienne Schneider.

1. Einleitung

In der Wirtschaftskrise kam es zu starken Veränderungen im institutionellen Gefüge der Europäischen Union (EU). Vor allem im Bereich der Wirtschafts- und Währungsunion wurde seit 2010 bausteinartig ein wirtschaftspolitisches Kontrollsystem zur Überwachung nationaler Politiken etabliert. Über Verordnungen und zwischenstaatliche Verträge wurden Instrumente verankert, welche im Rahmen der wirtschaftspolitischen Koordinierung und der makroökonomischen Überwachung, die Einfluss- und Sanktionsmöglichkeiten europäischer Institutionen auf die nationale Reformpolitik ausgeweitet und Entscheidungsbefugnisse von der nationalen auf die europäische Ebene verlagerten. Vor allem im Bereich der Arbeitsmarktregulierung waren massive Kompetenzverschiebungen zugunsten der europäischen Ebene zu beobachten, so dass verschiedene BeobachterInnen von einem europäischen arbeitsmarktpolitischen Interventionismus¹ sprechen (Müller & Schulten, 2015). Dieser, so die hier formulierte These, verändert die Rahmenbedingungen für die nationale Arbeitsmarktregulierung und zielt auf die Einschränkung der Handlungsspielräume von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen durch die Dezentralisierung von Lohnfindungs- und Tarifvertragssystemen sowie einer Flexibilisierung von Arbeitnehmerrechten.

Während die Wirkung des Interventionismus am Beispiel der sogenannten Defizitländer² ausreichend untersucht wurde, blieb die Analyse jener Länder, welche nicht direkt der Kontrolle europäischer Institutionen unterstanden, relativ unterbelichtet. Im Folgenden soll daher am Beispiel der französischen Arbeitsmarktregulierung unter François Hollande gezeigt werden, dass die europäische Austeritätspolitik auch auf jene Länder disziplinierend wirkt, welche dem europäischen Zentrum zugeordnet und bisher von der Krise weniger stark betroffen waren. Im Fokus dieses Beitrags steht der Einfluss europäischer Institutionen auf die nationale Arbeitsmarktregulierung. Dazu werden 1.) die inhaltliche Stoßrichtung der europäischen Krisenpolitik dargestellt, darauf aufbauend wird 2.) der arbeitsmarktpolitische Interventionismus exemplarisch am Beispiel der länderspezifischen Empfehlungen (LSE) für Frankreich zwischen 2011 und 2016 charakterisiert, um 3.) den Einfluss der EU am Beispiel der beiden arbeitsmarktregulierenden Reformprojekte, dem Loi Macron und Loi El Khomri, abzubilden.

2. Europäische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik vor dem Hintergrund der Krisenbearbeitung

Die europäische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik unterlag bis zur Krise einem permanenten Wandel. Trotz verschiedener Initiativen, welche eine stärkere Verbindlichkeit einforderten, behielt die europäische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ihren symbolischen Charakter. Zwar gab es mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien oder den Fle-

1 Im Folgenden soll von einem „arbeitsmarktpolitischen Interventionismus“ gesprochen werden, auch wenn der Artikel primär arbeitsmarktregulierende Reformpolitiken betrachtet. Jedoch umfasst der „arbeitsmarktpolitische Interventionismus“ auch Eingriffe in die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik der EU-Mitgliedsländer.

2 Als Defizitländer werden jene Länder bezeichnet, welche auf Kredite der EU oder des IWF angewiesen sind oder waren und an Memoranden of Understanding gebunden sind/waren.

xicity-Grundsätzen Instrumente zur Harmonisierung europäischer Arbeitsmarktpolitiken, jedoch fehlten für eine Durchsetzung der empfohlenen Maßnahmen die nötigen Sanktionsmechanismen (Erne, 2015).

Dieser Zustand änderte sich in Folge der Eurokrise. Die Durchsetzung der sogenannten *New Economic Governance* umfasste eine Reihe von Maßnahmen und Regelungen, welche über verschiedene Projekte seit Anfang 2010 sukzessiv umgesetzt wurden und auf eine Koordinierung der europäischen Wirtschaftspolitiken zielten. Dem krisenkonstitutionalistischen Umbau war eine Narrativverschiebung auf europäischer Ebene vorgelagert, welche ganz grundlegend von den europäischen Institutionen initiiert und moderiert wurde (Heinrich, 2015). Krisenursachen und -interpretation waren noch zu Beginn der Krise ebenso umkämpft wie mögliche Schritte zur Krisenlösung. Dabei standen sich bis Frühjahr 2010 südeuropäische und nordeuropäische Länder in einer hoch polarisierten Debatte gegenüber.

Die südeuropäischen Staaten unter Führung Frankreichs verorteten die wesentlichen Krisenursachen in den asymmetrischen Strukturen der Europäischen Währungsunion sowie in den Leistungsbilanzüberschüssen der exportorientierten Euro-Länder und plädierten für eine europäische Wirtschaftsregierung, die Einführung von Eurobonds und einen kollektiven fiskalpolitischen Transfermechanismus (Dyson, 2010). Die nordeuropäischen Mitgliedsstaaten sahen dagegen die hohe nationalstaatliche Verschuldung im Euroraum als wesentliche Krisenursache. Sie traten für eine Verschärfung der austeritätspolitischen Kriterien sowie für einen stabilitätsorientierten Kurs der Europäischen Zentralbank (EZB) ein. Die Einführung von kollektiven fiskalpolitischen Transfermechanismen oder einer gemeinsamen Wirtschaftsregierung wurde strikt abgelehnt und durch die Berufung auf die No-Bail-Out-Klausel gezielt verhindert (Schmidt, 2013). Je mehr die Krise sich zuspitzte, umso konfrontativer standen sich die unterschiedlichen und miteinander konkurrierenden Krisennarrative gegenüber, auch weil sich im Konflikt selbst die unterschiedlichen Akkumulationsregime und Regulationsweisen sowie die Gläubiger-Schuldner-Beziehung in der EU widerspiegelte (Overbeek, 2012).

Im Zuge der europäischen Krisenkoordinierung durch die Institutionalisierung der gesamteuropäischen Hilfsprogramme EFSF und ESM begannen die Europäische Kommission und die EZB moderierend in die Konfliktodynamik zwischen den großen EU-Mitgliedsstaaten einzugreifen. Mithilfe einer problemorientierten und technokratischen Form der Artikulation wurden die verschiedenen und miteinander konkurrierenden Krisendeutungen durch Initiativen der europäischen Institutionen in ein einheitliches wettbewerbsorientiertes Denkmuster überführt (Heinrich & Jessop, 2015). Durch den gezielten Bezug auf bereits institutionalisierte EU-Strukturen, europäische Richtlinien und Übereinkommen belebte v.a. die Europäische Kommission den bereits in der Lissabon-Strategie formulierten Wettbewerbsdiskurs wieder und intensivierte diesen innerhalb eines neugeschaffenen europäischen Elitenkonsenses (Schmidt, 2013). Die Krise wurde als Wettbewerbskrise gerahmt und ihre Überwindung diskursiv an die Überwindung von Wettbewerbsunterschieden gekoppelt. Die Rückkehr zu fiskalischer Disziplin ebenso wie weitreichende Überwachung nationaler Wirtschaftspolitiken waren zu Eckpfeiler einer zukünftigen europäischen Wachstumsstrategie erklärt worden, was zugleich alternative Ansätze zur Krisenlösung delegitimierte. Damit folgten die europäischen Institutionen der Kriseninterpretation der nordeuropäischen Staaten und verteilten die Lasten für die Überwindung der Wettbewerbsungleichgewichte einseitig auf die südeuropäischen Staaten. Dennoch gelang es durch die Reproduk-

tion wettbewerbsorientierter Vorstellungswelten und Kompromisskonstellationen, Frankreich und die südeuropäischen Staaten in den Elitenkonsens hegemonial miteinzubinden und damit die Spannungen zwischen den Mitgliedsstaaten zu entschärfen (Heinrich, 2015). Für die konsensuale Einbindung Frankreichs in das marktliberal-wettbewerbsorientierte Krisennarrativ war neben dem strategischen Agieren der europäischen Institutionen die strukturelle ökonomische und politische Schwäche des Landes während der Eurokrise zentral. Seit 2010 zeichnete sich in Frankreich eine schwere Rezession ab, welche mit einem Anstieg von Arbeitslosigkeit und Staatsverschuldung einherging (Heine & Sablowski, 2015). In Verbindung mit den politischen Krisendynamiken wurde die Verhandlungsposition Frankreichs auf europäischer Ebene geschwächt, was zu einer Defensivposition gegenüber den nordeuropäischen Ländern führte. Diese Position, v.a. gegenüber Deutschland, wurde durch das seit 2009 laufende EU-Defizitverfahren sowie die mehrfache Herabstufung der Kreditwürdigkeit durch internationale Ratingagenturen weiter verstärkt. Es kam zu einer Asymmetrie im deutsch-französischen Bilateralismus (Schneider & Syrovatka, 2017).

Mit der Durchsetzung des hegemonialen Krisennarrativs und der Verengung des Analysefokus auf die (preisliche) Wettbewerbsfähigkeit gelang es, das politische Kampffeld von den vorangegangenen Krisenphasen zu verschieben, alternative Politikansätze zu deartikulieren und die nationalen Arbeitsmarktregulierungs- und Lohnpolitiken in den Fokus der Krisenbearbeitung zu rücken. Daher basiert die EU-Krisenpolitik auf der Annahme, dass durch eine stärkere europäische Konvergenz in der Arbeitsmarktregulierung die Krisenursachen behoben werden können (Degryse, Jepsen & Pochet, 2013). Die narrative Verknüpfung von nationaler Arbeitsmarktregulierung und europäischer Wettbewerbsfähigkeit begründete die Ausrichtung der europäischen Austeritätspolitik, welche auf der Grundlage schon bestehender arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Verfahren und Leitbilder ein umfassendes System zur Kontrolle nationaler Arbeitsmarktregulierung und Lohnpolitik etablierte (van Gyes & Schulten, 2015).

Zu den wichtigsten Bausteinen der New Economic Governance gehört die Europa-2020-Strategie, welche 2010 als Nachfolge der Lissabon-Strategie verabschiedet wurde. Diese reformulierte nicht nur die Flexicurity-Grundsätze im Zuge der Krisenbearbeitung neu, sondern etablierte mit dem Europäischen Semester einen umfassenden Politikzyklus zur Koordinierung der europäischen Wirtschaftspolitik. Ähnlich wie beim Luxemburger-Prozess von 1997 stehen am Ende eines jeden Semesterzyklus politische Empfehlungen, deren Umsetzung und Wirksamkeit von der Europäischen Kommission überprüft werden. Im Fokus der Überwachung stehen sowohl die nationalen Haushalts-, wie auch die Struktur- und Makropolitiken, womit nicht nur die wirtschafts- und finanzpolitischen, sondern auch die nationalen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Strategien sowie die jeweilige Lohnentwicklung von der europäischen Überwachung betroffen sind (Rödl, 2012).

2011 und 2013 wurde das Europäische Semester durch zwei Gesetzespakete weiter ausgebaut und in seiner beschäftigungspolitischen Schwerpunktsetzung gestärkt. Die Erweiterung des Europäischen Semesters führte ein System der haushalts- und makropolitischen Überwachung ein, welches auf der Grundlage zuvor festgelegter Indikatoren (sog. Scoreboard) frühzeitige „makroökonomische Ungleichgewichte“ erkennen und beheben soll. Verknüpft ist dieses System mit finanziellen Sanktionen, welche verhängt werden können, wenn die von der Kommission formulierten politischen Empfehlungen auf Grund-

lage des Warnmechanismus von den betroffenen Mitgliedsländern nicht erfüllt werden. Damit erlangt auch die Europäische Beschäftigungspolitik eine neue Stufe der Verbindlichkeit, da mit den Sanktionsmechanismen der rein freiwillige Charakter der politischen Empfehlungen verlassen wird. Zugleich rückt die europäische Lohn- und Arbeitsmarktpolitik ins Zentrum makroökonomischer Koordinierung, was sich nicht zuletzt in den makroökonomischen Zielmarken des Scoreboards niederschlägt, welche explizit auch Lohnstückkosten beinhalten (Oberndorfer, 2014).

3. Herausbildung eines arbeitsmarkt- und lohnpolitischen Interventionismus

Mit der Durchsetzung krisenkonstitutionalistischer Maßnahmen wurden Möglichkeiten für die Europäische Institutionen geschaffen, nicht nur direkten Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung von Reformen im Bereich der Arbeitsmarktregulierung und Lohnpolitik zu nehmen, sondern zudem – bspw. über die LSE – Reformen anzustoßen, bzw. diese vom betroffenen Mitgliedsland zu verlangen (Syrovatka, 2016). In Anknüpfung an den Begriff von Schulten & Müller (2013) wird die neue Qualität des Einflusses auf die nationale Arbeitsmarktregulierungs- und Lohnpolitik als europäischer, arbeitsmarktpolitischer Interventionismus gefasst. Die Interventionsformen lassen sich dabei nach ihrer spezifischen Qualität und Reichweite unterscheiden:

1. Die schwächste Form des europäischen Interventionismus zeigt sich in den europäischen Politikformulierungen im Rahmen unterschiedlicher Konvergenzinitiativen (u.a. beschäftigungspolitische Leitlinien) sowie den LSE des Europäischen Semesters. Die politischen Empfehlungen haben durch die Einführung finanzieller Sanktionen einen verbindlicheren Charakter bekommen, auch wenn bisher keine Strafzahlungen von Seiten der Kommission verhängt wurden³. Der Druck, die politischen Empfehlungen umzusetzen, beruht hier primär in der impliziten Androhung von Strafzahlungen oder in der Vorlage eines Korrekturmaßnahmeplans.
2. Die mittlere Form des Interventionismus umfasst die Krisenbearbeitung durch die EZB. Im Gegenzug zum Ankauf von Staatsanleihen verlangt die EZB politische Reformen, u.a. im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Wurde diese Politik zu Krisenbeginn noch informell betrieben (etwa in Italien 2011), ist sie seit 2012 offizielle Zentralbankpolitik.
3. Die stärkste Form des Interventionismus zeigt sich in jenen Ländern, welche sich im Rahmen sog. „Memoranden of Understandings“ zu weitreichenden Arbeitsmarktrefor-men gegenüber der Troika, bzw. den Institutionen aus IWF, EZB, Europäischer Kommission und ESF, im Tausch für finanzielle Hilfen, verpflichtet haben (Rödl & Callsen, 2015). Diese Interventionsform ermöglicht eine direkte Einflussnahme der europäischen Institutionen auf die nationale Arbeitsmarktpolitik, ist die Umsetzung der politischen Forderungen doch Voraussetzung für die Auszahlung von Krediten. Der Spiel-

3 Die jüngsten Beispiele, Portugal und Spanien, zeigen, dass zwar keine Strafzahlungen verhängt, jedoch die EU-Strukturmittel für 2017 eingefroren wurden.

raum für eine eigenständige Arbeitsmarktpolitik ist damit vollständig verstellt, da sämtliche arbeitsmarktregulierende Maßnahmen mit der Troika, bzw. den Institutionen, abgestimmt werden müssen.

Der Fokus aller Interventionsformen liegt auf einer Flexibilisierung der Löhne als zentraler makroökonomischer Anpassungsfaktor. Da unmittelbare politische Steuerungsmöglichkeiten oftmals nur im Bereich des öffentlichen Dienstes sowie mit Bezug auf das Niveau gesetzlicher Mindestlöhne existieren, kann eine Flexibilisierung der Löhne nur über eine De-regulierung des Lohnfindungsumfelds, einer Dezentralisierung und Verbetrieblung der Lohnfindung sowie einer Schwächung der Gewerkschaften erreicht werden. Diese Stoßrichtung wird in einem zentralen Dokument der Kommission konkretisiert. Mit dem Ziel, eine „business-friendly environment“ (COM, 2012, S. 75) zu schaffen, entwickelt die Kommission zahlreiche arbeitsmarktregulierende Vorschläge für „beschäftigungsfreundliche Reformen“ (COM, 2012, S. 71), welche u.a. die Reduzierung des Kündigungsschutzes, die Anhebung des Rentenalters, Senkung der Arbeitslosenhilfe, Senkung des Mindestlohnes, Reduzierung der Tarifbindung und die Dezentralisierung des Tarifvertragssystems beinhalten. Mittelfristig sollen diese Maßnahmen zu einer „overall reduction in the wagesetting power of trade union“ (COM, 2012, S. 104) führen. Ein Blick auf die arbeitsmarktpolitischen Reformen in den Defizitländern macht deutlich, dass diese Vorschläge die inhaltliche-strategische Klammer für die arbeitsmarktpolitischen Reformbestrebungen des neuen europäischen Interventionismus darstellen (Müller, Schulten & Zuckerstätter, 2015).

Damit umfasst der europäische Interventionismus nicht nur eine tendenzielle Beschneidung nationalstaatlicher Souveränität und eine Kompetenzverlagerung von der nationalen auf die europäische Ebene, sondern hat zugleich massive Einschränkungen gewerkschaftlicher Handlungsspielräume zur Folge (Müller & Platzer, 2016). Dieser Umstand beschränkt sich nicht nur auf die Defizitländer, sondern umfasst ebenso – in abgemilderter Form – alle europäischen Mitgliedsstaaten.

4. Französische Arbeitsmarktregulierung unter Druck

Im April 2009 leitete die Europäische Kommission ein Defizitverfahren gegen Frankreich ein. In Folge von Konjunkturpaketen und Bankenrettung waren die französischen Staatsschulden im Krisenjahr 2008 deutlich stärker gestiegen als im Jahr zuvor (Jabko & Massoc, 2012). Aufgrund der europaweiten Krisenprozesse wurde das Defizitverfahren jedoch auf fiskalpolitische Empfehlungen beschränkt, die eine langfristige Reduzierung des Haushaltsdefizits auf 2,9 % bis 2012 vorsahen. Dennoch geriet mit der Einleitung des Defizitverfahrens die französische Arbeitsmarktregulierung verstärkt in den Fokus der Kommission. Vor allem in Folge des 2013 eingeleiteten Verfahrens bei makroökonomischen Ungleichgewichten unterlag die französische Arbeitsmarktregulierung einem speziellen Monitoringverfahren.

Ganz im Sinne des hegemonialen Krisennarrativs stellte der Europäische Rat in seinen LSE von 2011 bis 2017 durchgehend fest, dass Frankreich neben einer Schuldenkrise auch an einer Wettbewerbskrise und einer strukturellen Arbeitsmarktschwäche leide. Die Wettbewerbskrise ergibt sich für den Europäischen Rat aus der preislichen und nicht-preislichen

Wettbewerbsschwäche infolge zu hoher Arbeitskosten und geringer Unternehmensflexibilität in „allen Aspekten der Beschäftigungsbedingungen“ (ER, 2016, S. C299/116). Primär der Mindestlohn und seine spezifische Indexierungsform sowie die „hohe Belastung“ der Arbeitgeber durch Steuern und Sozialabgaben gelten der EU als Ursache. Die strukturelle Schwäche des Arbeitsmarktes resultiert dagegen für die EU-Institutionen aus der starken Segregation, dessen Ursachen wiederum in den zu starren Kündigungsschutzvorschriften sowie in den fehlenden Ressourcen der Arbeitsämter und einer zu wenig aktivierenden Arbeitslosenpolitik liegen. Die Konstanz, mit der die europäischen Institutionen die französische Krise analysieren, spiegelt sich auch in den „empfohlenen“ Maßnahmen wider. In allen LSE zwischen 2011 und 2017 wird Frankreich aufgefordert, die Mindestlohnentwicklung zu drosseln, reglementierte Gewerbe und Berufe zu liberalisieren sowie Kündigungsschutzvorschriften zu lockern.

Trotz der Kontinuität in der Ursachenanalyse wandelte sich der Fokus der LSE in Folge zunehmender Krisenverschärfung. Seitdem Frankreich ab 2013 dem Verfahren makroökonomischer Ungleichgewichte und damit einem speziellen Monitoring unterlag, rückten die arbeitsmarktregulierenden Arrangements in den Mittelpunkt der LSE. Während vor 2013 die Empfehlungen für die Arbeitsmarktregulierung eher allgemein gehalten waren und hauptsächlich die hohen Arbeitskosten als Ursache für die (preisliche) Wettbewerbsschwäche bemängelten, können ab 2013 eine deutlich detailliertere arbeitsmarktpolitische Analyse und Empfehlungen konstatiert werden.

Trotz der nun auch nicht-preislichen Wettbewerbsfaktoren umfassenden Analyse blieben die empfohlenen Maßnahmen relativ allgemein und waren wenig spezifisch, lag doch der Schwerpunkt der LSE auf arbeitsmarkt- und lohnpolitischen Maßnahmen. Vor allem die Lohnfindung sowie arbeitsgesetzliche Regelungen, wie die 35-Stunden-Woche, gerieten in den Fokus der europäischen Wettbewerbsanalyse. So schrieb der Rat (ER 2014) in die LSE für Frankreich: „Wage-setting in France tends to result in distortion of the wage structure and limit the ability to firms to adjust wages in economic downturns“ (S. C247/45). Die spezifische Form der Lohnfindung und seine Kopplung an die Entwicklung des Mindestlohnes würden der Produktivitätsentwicklung entgegenstehen sowie zu einer Verringerung der Wettbewerbsfähigkeit und der Gewinnspanne der Unternehmen führen (ER, 2015a). Trotz des Auroux-Gesetzes von 1982 wurden Tarifvereinbarungen in Frankreich weiterhin auf der Branchenebene beschlossen, auch wenn seitdem Ausnahmen möglich waren. Daher empfahl der Europäische Rat mit Nachdruck eine Reform und Dezentralisierung des Lohnbildungssystems, „to ensure that wages evolve inline with productivity“ (ER, 2015a, S. C272/55) sowie die Schaffung weiterer Abweichmöglichkeiten zu Branchentarifverträgen. Darüber hinaus kritisierte er die arbeitsmarktpolitischen Arrangements ebenso wie den Kündigungsschutz als zu starr, was die Unternehmensflexibilität auf wirtschaftliche Schwankungen zu reagieren massiv einschränken würde. Vor allem die Arbeitszeitregelungen seien grundlegend verantwortlich für die geringe Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Daher empfahl der Rat (2015a) eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und eine weitere Lockerung des Kündigungsschutzes:

“Reform the labour law to provide more incentives for employers to hire an open-ended contract. Facilitate take of derogations at company and branch level from general legal provisions, in particular as regards working time arrangements” (S. C 272 & 55).

Zugleich verbanden die europäischen Institutionen ihre arbeitsmarktregulierenden Empfehlungen mit der konkreten Androhung von Strafzahlungen. So stellte die Kommission in einem Bericht aus dem Mai 2013 fest, dass die nachfrageorientierten Maßnahmen der neugewählten französischen Regierung Ayrault den LSE widersprächen. Die Kommission erhöhte daraufhin den Druck, knüpfte eine Fristverlängerung für den Abbau der Haushaltsdefizite an eine schärfere Überwachung und drohte mit der Verhängung von Strafzahlungen. Frankreich musste im Oktober 2013 einen Aktionsplan sowie ein „haushaltspolitisches Partnerschaftsprogramm“ vorlegen und gegenüber der Europäischen Kommission und dem Europäischen Rat die geplanten Strukturmaßnahmen erläutern (Syrovatka, 2016). Nach Ablauf der Fristverlängerung wiederholte sich die Prozedur erneut und die Kommission drohte im Februar 2015 in einer offiziellen Vorlage für den Europäischen Rat mit der Verhängung eines Korrekturmaßnahmeplans und finanziellen Sanktionen (COM, 2015). In der vom Rat beschlossenen Vorlage wird von diesem Schritt abgesehen, jedoch eine sechsmonatige Frist vereinbart, in der konkrete Maßnahmen umgesetzt und das Land sich einem erneuten Monitoring zu unterziehen hat (ER, 2015b; GDECFIN, 2015). Zugleich wurde eine stärkere halbjährliche Überwachung der Reformschritte primär im Bereich der Arbeitsmarktregulierung durch die Kommission vereinbart (ER, 2015b; COM, 2016).

Neben den europäischen Institutionen äußerten sich auch Regierungspolitiker anderer EU-Mitgliedsstaaten zur arbeitsmarktpolitischen Situation Frankreichs. Vor allem Mitglieder der deutschen Bundesregierung sowie PolitikerInnen der Regierungsfractionen sprachen sich öffentlich für eine tiefgreifende Reform der französischen Arbeitsmarktregulierung aus (Lux, 2016). Der deutsche Finanzminister Wolfgang Schäuble kritisierte im April 2015 die geringen französischen Reformfortschritte in der Arbeitsmarktregulierung und regte an, dass das französische Parlament, ähnlich wie in Spanien, doch mit Zwang von der „Notwendigkeit der Arbeitsmarktreform überzeugt“⁴ werden könnte. Zudem wurde mehrmals von Seiten der deutschen Bundesregierung darauf hingewiesen, dass die Bundesrepublik die Zustimmung zu einer Verlängerung des Defizitverfahrens im Europäischen Rat verweigern könne, sollte die französische Regierung keine überzeugenden reformpolitischen Schritte in der Arbeitsmarktregulierung einleiten (Clift & Ryner, 2014).

Insgesamt lässt sich beobachten, dass der Druck auf Frankreich, arbeitsmarktregulierende Reformen durchzusetzen, seit der Wahl von François Hollande zum französischen Präsidenten mit dem Europäischen Semester 2013 stark zugenommen hatte. Frankreich wurde für seine Arbeitsmarktregulierung von verschiedenen Seiten kritisiert und bekam mehrfach finanzielle Sanktionen angedroht.

Zugleich zeigt sich, dass die getrennten Instrumente des europäischen Semesters und des Defizitverfahrens miteinander verschmelzen. Im Folgenden soll der Einfluss der europäischen Institutionen und ihrer politischen Empfehlungen am Beispiel der Umsetzung und inhaltlichen Ausgestaltung zweier zentraler arbeitsmarktregulierender Reformprojekte dargestellt werden.

Um das Zusammenspiel zwischen nationaler und europäischer Ebene im Folgenden analytisch fassen zu können, wird die EU im Anschluss an die staatsrechtlichen Überle-

4 FAZ 17.04.2015

gungen von Nicos Poulantzas (2002) als „Verdichtung 2. Ordnung“⁵ (Brand et al., 2007, S. 228) verstanden. Damit wird auf die zentrale Stellung der Nationalstaaten in der europäischen Politikformulierung verwiesen und den europäischen Institutionen eine eigene Dichte und eine relative Eigenständigkeit zugestanden (Bieling & Brand, 2015). Eine solche analytische Perspektive auf die EU lässt zugleich die nationalen Kräfteverhältnisse gegenüber europäischen Politiken als eine Art Filter verstehen. Je nach spezifischer Konfiguration der nationalen Kräfteverhältnisse ergibt sich in den europäischen Kernstaaten⁶ die Qualität und Reichweite europäischer Entscheidungen und Politikempfehlungen, da die Stoßrichtung auf nationaler Ebene entweder abgeschwächt, gedämpft oder verstärkt wird.

5. „Zeichen an unsere europäischen Partner“ – Das Loi Macron

Mit dem *Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques* stellte die Regierung von Manuel Valls im November 2014 ihr erstes umfassendes Arbeitsmarktpaket⁷ vor. Waren zuvor mit dem *Pacté de responsabilité* und der Einführung des sogenannten CICE-Programms die Unternehmen steuerlich und abgabenmäßig erheblich entlastet worden, so beinhaltet das Loi Macron nun eine ganze Reihe von explizit arbeitsmarktregulierenden Maßnahmen und Eingriffen in die Arbeitsbeziehungen.

Die neue arbeitsmarktpolitische Agenda war dabei kontextuell in eine angebotspolitische Wende der Regierung eingebettet⁸. Nach der Niederlage der Sozialistischen Partei (PS) bei den Kommunalwahlen und dem Verlust der Senatsmehrheit im Frühjahr 2014 hatte Hollande im April und im August zweimal sein Kabinett umgebildet. Während Kritiker einer angebotspolitischen Wirtschaftspolitik aus der Regierung entfernt wurden, stärkte die Kabinettsumbildung den rechten, unternehmerfreundlichen Parteiflügel. Mit Manuel Valls (Ministerpräsident) und Emmanuel Macron (Wirtschaftsminister) wurden zwei Vertreter einer marktliberalen Wirtschaftspolitik in Schlüsselpositionen der Regierung berufen (Méda, 2017).

Die Kabinettsumbildung und die damit einhergehende wirtschaftspolitische Wende der Regierung resultierten *zum einen* aus dem innen- wie außenpolitischen Scheitern der ne-

5 Die supranationale Staatlichkeit der EU vermittelt sich aus dieser Analyseperspektive zum einen über nationalstaatliche Apparate, die nach wie vor als Verdichtung von Interessen von Klassen und Klassenfraktion 1. Ordnung gefasst werden, und zum anderen über transnationale Kommunikations- und Koordinationsarenen (Bieling & Hüttmann, 2016).

6 Die Position innerhalb der europäischen Arbeitsteilung ist neben der spezifischen Konfiguration des nationalen Kräfteverhältnisses von zentraler Bedeutung für die Reichweite und Qualität des europäischen Interventionismus (Simonazii, Ginzburg & Nocella, 2013).

7 Im Gesetzgebungsprozess wurden dem Reformpaket auch nicht den Arbeitsmarkt betreffende Regelungen hinzugefügt. So beinhaltet das verabschiedete Gesetz u.a. Regelungen zur Endlagerung radioaktiver Abfälle. Im Folgenden werden nur die arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahmen näher betrachtet.

8 Die Umbildung der Regierung und die Ernennung von Emmanuel Macron muss als Start- und Wendepunkt für eine neue Form der Reformpolitik verstanden werden. Im Unterschied zum 2013 verabschiedeten „Loi de sécurisation de l'emploi“ beruhen die nachfolgenden Reformen in der Arbeitsmarktregulierung nicht mehr auf den Konsultationen mit den Konfliktpartnern (Bazin, 2015).

okeynsianischen Politik während der ersten Phase der Amtszeit Hollandes. Seine im Wahlkampf angekündigten Reformen – wie die Regulierung des Banken- und Finanzsektors – wurden verwässert oder gar nicht erst angegangen. Zugleich blieb die französische Regierung auf europäischer Ebene in ihrer Defensivposition verhaftet.

Zum anderen etablierte sich auf der nationalen Ebene das wettbewerbsorientierte Krisennarrativ der EU. Vermittelt über den vielbeachteten „Gallois-Report“ des ehemaligen Airbus-Vorsitzenden Louis Gallois, einer Kampagne des größten französischen Unternehmensverbandes MEDEF und den Empfehlungen der Europäischen Kommission, wurde die Krise als Wettbewerbskrise neu gerahmt. Vor dem Hintergrund wachsender Arbeitslosigkeit und fehlender ökonomischer Dynamik konnte sich jene Erzählung durchsetzen, welche die Ursachen für die französische Wirtschaftskrise in der Regulation des Arbeitsmarktes und den im europäischen Vergleich relativ hohen Lohnstückkosten verortete (Lemoine, 2016; exemplarisch: Aghion, Cetto & Cohen, 2014).

Die schnelle Erholung der deutschen Wirtschaft nach dem Kriseneinbruch ließen zudem die Arbeitsmarktformen der Agenda 2010 zum Leitbild für die Erneuerung des französischen Arbeitsmarktes werden (Duval, 2013; Neumann, 2017). Vor allem MEDEF bezog sich positiv auf die deutschen Reformen. In der groß angelegten Kampagne „France2020“, welche in Anlehnung an die deutsche Agenda 2010 eine Zukunftsvision für ein „wettbewerbsfähiges Frankreich“ im Jahr 2020 zeichnete, betonte MEDEF die Notwendigkeit wettbewerbsfähiger Unternehmen für die Überwindung von Arbeitslosigkeit und Wachstumskrise. Kern der Argumentation war die grundlegende Umstrukturierung des französischen Arbeitsmarktes durch eine umfangreiche Deregulierung und Flexibilisierung (MEDEF, 2014b).

In drei Positionspapieren listete der Arbeitgeberverband zahlreiche Reformvorschläge auf. So finden sich in den Positionspapieren u.a. die Forderung nach einer Reform des Arbeitsrechts im Hinblick auf Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Kündigungsschutz und die Forderung nach einer Stärkung der Unternehmensebene für Vereinbarungen zwischen den Konfliktpartnern sowie zur Schaffung von Ausnahmen zum Mindestlohn (MEDEF, 2014a; 2014b). Mit diesen teils sehr konkreten Reformvorschlägen intervenierte MEDEF in die öffentliche Debatte zur Zukunft der französischen Wirtschaft und setzte die Regierung unter erheblichen Handlungsdruck.

Diese reagierte auf die Kampagne des Unternehmensverbandes, indem der neu berufene Wirtschaftsminister Emmanuel Macron im Vorfeld des Gesetzgebungsprozesses verstärkt den Dialog mit den Unternehmensverbänden suchte⁹. Zugleich näherte sich Macron der Argumentation von MEDEF an und analysierte mit *la défiance, la complexité et le corporatisme* drei zentrale Krankheiten der französischen Wirtschaft, welche es durch strukturelle Reformen zu überwinden galt¹⁰. Ausgehend von dieser Analyse zielte die inhaltliche Ausgestaltung des Reformpaketes primär auf die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der französischen Wirtschaft und kongruierte mit zahlreichen politischen Empfehlungen der europäischen Institutionen. Im Vordergrund des Reformpaketes stand die Liberalisierung von bisher beschränkten Berufen, die Schaffung von Rechtssicherheit für Arbeitgeber bei Kündigungen und Massenentlassungen sowie die Flexibilisierung von Arbeitnehmerrechten,

9 Le Monde, 31.08.2014

10 Le Monde, 16.10.2014

insbesondere des Kündigungsschutzes (Sterdyniak, 2015). Konkret beinhaltete das Gesetzespaket u.a.:

- einen *massiven Abbau von Zugangsbeschränkungen*, wie Numerus Clausus oder anderer Barrieren für bisher regulierte Berufe, wie Notare oder Taxisfahrer.
- die *Ausweitung der Sonntags- und Nachtarbeit*: Zulassungserweiterung für Geschäfte, die sonntags oder bis Mitternacht geöffnet haben dürfen. Zugleich wurde die Möglichkeit geschaffen, auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen Nacht- und Sonntagsarbeit auch in Gebieten anzuordnen, die nicht als Tourismusgebiete klassifiziert sind.
- die *Verlängerung von sog. „Arbeitsplatzsicherungsvereinbarungen“* von zwei auf fünf Jahre. Die sog. „Arbeitsplatzsicherungsvereinbarungen“ sind betriebliche Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern und sehen auf eine begrenzte Zeit Abweichungen bei den allgemeinen Bestimmungen über Arbeitszeitdauer, ihre Verteilung sowie der Vergütung für die Arbeitnehmer im Gegenzug zur eigenen Arbeitsplatzsicherung vor.
- eine *umfassende Lockerung des Kündigungsschutzes*: Fristlose Kündigungen sind zulässig, wenn sich in Krisenzeiten Mitarbeiter betrieblichen Vereinbarungen zur Arbeitszeit- und Lohnreduzierung verweigern. Zudem wird ein neues Massenentlassungsverfahren eingeführt, welches Unterrichts- und Konsultationsverfahren vereinfacht und beschleunigt sowie Verjährungsfristen verkürzt.
- *Abbau von Bürokratie bei Neueinstellungen*, v.a. im Mindestlohnbereich.
- *Abschaffung der Gefängnisstrafe für den Tatbestand der Behinderung von Arbeitnehmervertretern*.

Das Reformpaket sah zudem tiefgreifende Eingriffe in die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte, die sog. *Conseil de prud'hommes*, sowie eine Höchstgrenze für Abfindungen vor (Serverin, 2016). Diese Reformen wurden jedoch im August 2015 durch den Verfassungsrat als nicht verfassungskonform zurückgewiesen.

Trotz der starken arbeitsmarktregulierenden Eingriffe, die das Loi Macron beinhaltete, gelang es den Gewerkschaften nicht, stärkeren Einfluss auf den Gesetzgebungsprozess zu nehmen oder eine größere Protestbewegung zu mobilisieren. Zwar lehnten die Gewerkschaften den Gesetzesentwurf geschlossen ab, jedoch verfolgten sie jeweils unterschiedliche Strategien. So begrüßte die zweitgrößte französische Gewerkschaft, die sozialdemokratische CFDT, grundsätzlich eine Reform der Arbeitsgerichtsbarkeit und die Liberalisierung staatlich beschränkter Berufe, kritisierte jedoch die damit einhergehende Lockerung des Kündigungsschutzes und die Ausweitung der Sonntagsarbeit. Anders als die linken Gewerkschaften (CGT, FO, SUD, FSU) vermieden die reformorientierten Gewerkschaften (CFDT, CFC-CGC, UNSA, CFTC) unter der Führung der CFDT jegliche Konfrontation mit der Regierung und versuchten vielmehr, durch informelle Verhandlungen das Reformpaket abzuschwächen. Durch die traditionelle Verbindung und die starken personellen Überschneidungen zur regierenden PS verfügte die CFDT über einen gewissen informellen Einfluss auf die Reformpolitik der Regierung und somit auch über (prekäre) institutionelle Machtressourcen, welche sie mit einer konfrontativen Strategie nicht gefährden wollte (Syrovatka, 2016). Dagegen lehnten die linken Gewerkschaften unter Führung des CGT das Gesetzespaket in vollem Umfang ab und riefen zu landesweiten Protesten und Streiks auf.

Bei den Demonstrationen im Dezember 2014 und Januar 2015 gingen landesweit jedoch kaum mehr als 100.000 Menschen gegen die Reformpläne auf die Straße. Die parallel dazu stattfindenden Streiks waren im öffentlichen Leben nicht bemerkbar.

Widerstand gegen die Arbeitsmarktgesetze artikuliert sich auch innerhalb der PS und ihrer Fraktion in der Nationalversammlung. Eine Gruppe von Abgeordneten hatte sich unter der Bezeichnung „Frondeurs“ zu einer innerfraktionellen Opposition gegen die Regierung zusammengefunden. Ihre Kritik am Loi Macron zielte auf die Ausweitung der Sonn- und Nachtarbeitszeitregelungen sowie auf die Lockerung des Arbeitsrechts. Im Parlament kündigten sie an, das Reformpaket abzulehnen. Die Regierung ging nicht auf die Kritik der eigenen Abgeordneten ein, sondern versuchte stattdessen, mit Drohungen und Einschüchterungen die Frondeure zur Zustimmung zu bewegen¹¹. Da jedoch die Regierungsmehrheit für das Gesetz nicht mehr gesichert war, entschied sich die Regierung, die Abstimmung über das Reformpaket mit einer Vertrauensfrage zu verknüpfen. Mit Hilfe des §49-3 wurde das Reformprogramm im Februar 2015 ohne Abstimmung und am Parlament vorbei beschlossen.

Die autoritäre Art der Umsetzung machte den geringen Verhandlungskorridor der französischen Regierung für Zugeständnisse an ihre KritikerInnen deutlich. Viel stärker als bei der Rentenreform 2010 verfügte die französische Regierung über einen sehr eingeschränkten Handlungsspielraum für materielle Konzessionen, so dass sie weder die Gewerkschaften noch ihren eigenen linken Parteiflügel in die Reformstrategie einbinden konnte. Dies lag, neben einem zunehmenden innenpolitischen Druck durch Unternehmensverbände¹² sowie die konservative Opposition, an den Forderungen der EU (Syrovatka, 2016). Der federführende Wirtschaftsminister Emmanuel Macron wollte das Reformpaket daher auch in erster Linie als ein „*signal réformiste adressé aux partenaires européens, Allemagne en tête*“¹³ verstanden wissen, um die europäischen Institutionen und die deutsche Bundesregierung vom eigenen Reformwillen zu überzeugen.

In der Tat hatte die Kommission im Vorfeld der Reformen ein deutliches Signal der Reformbereitschaft von Frankreich gefordert (Sterdyniak, 2015). So kritisierte die Kommission (COM, 2014b) im März 2014 in ihrer eingehenden Überprüfung Frankreichs, im Rahmen des Verfahrens übermäßiger Ungleichgewichte, die geringen Reformfortschritte im Bereich der Arbeitsmarktregulierung:

“Further efforts to reduce the cost of labour appear warranted. France is among the countries in the European Union where the cost of labour is the highest. [...] Despite efforts to maintain competitive prices, the competitiveness of French firms is hampered by the high cost of labour. Indeed, French firms’ profit margins are the lowest in the EU [...]. Measures planned so far will not be sufficient to fully restore the profitability of non-financial companies” (S. 49)

In den LSE der Europäische Kommission (2014a) sowie in den Empfehlungen des Europäischen Rats (2014) im Rahmen des Defizitverfahrens hatten die europäischen Institutionen die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen angemahnt. Die Abschaffung der Zugangsbeschränkungen für bestimmte Berufe oder die Lockerung des Kündigungsschutzes waren seit 2013

11 Les Echos, 19.02.2015

12 MEDEF (2014c; 2015a) beklagte noch während des Gesetzgebungsprozesses, dass die vorgesehenen Regelungen deutlich hinter ihren Erwartungen zurückblieben und nicht ausreichten.

13 Emmanuel Macron in Le Monde 16.10.2014

Teil der europäischen Forderungen (ER, 2013). So findet sich in den LSE die Forderung, dass Frankreich:

„Maßnahmen zur Förderung des Wettbewerbs im Dienstleistungsbereich trifft; ungerechtfertigte Beschränkungen des Zugangs zu und der Ausübung von freiberuflichen Dienstleistungen abschafft, insbesondere was Rechtsform, Beteiligungsstruktur, Quoten und Gebietsbeschränkungen betrifft [...]“ (S. C217/31)

Die Umsetzung des Loi Macron fand zudem vor dem Hintergrund des auslaufenden Defizitverfahrens statt. Auch 2015 konnte Frankreich das Defizitziel nicht einhalten, weshalb v.a. die deutsche Bundesregierung ein klares Reformsignal verlangte. So hatte sie im Vorfeld der Macron-Reformen ihre Zustimmung zu einer Fristverlängerung im Defizitverfahren gegen Frankreich öffentlich an die Durchsetzung tiefgreifender Strukturreformen, v.a. in der Arbeitsmarktregulierung, gekoppelt¹⁴. Diese offene Drohung an die Adresse der französischen Regierung wurde durch verschiedene institutionelle Initiativen, wie in dem Bericht von Enderlein & Pisani-Ferry (2014) sowie in zahlreichen medialen Interventionen deutscher Regierungspolitiker, unterstrichen (Lux, 2016). Der starke außenpolitische Druck verengte den Handlungskorridor der Regierungen diskursiv und materiell. Denn wäre es zu einer Abweichung oder Verwässerung des Loi Macron gekommen, hätte dies möglicherweise eine geringere Fristverlängerung oder sogar finanzielle Sanktionen zur Folge gehabt, was sich nicht zuletzt auf die wirtschaftliche Situation in Frankreich und damit auf die Refinanzierungsmöglichkeiten auf den internationalen Finanzmärkten ausgewirkt hätte (Lemoine, 2016).

Zugleich erhöhte die öffentliche Debatte über die Wettbewerbsfähigkeit der französischen Wirtschaft den innenpolitischen Handlungsdruck. Unter dem Eindruck schlechter Umfragewerte wollte die Regierung zugleich ihre Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit in der Arbeitsmarktpolitik beweisen. Die Empfehlungen der EU dienten dabei als Impulsgeber sowie als Druck- und Restriktionsinstanz. Vor dem Hintergrund innenpolitischer wie außenpolitischer Spannungen sowie der schwindenden Regierungsmehrheit in der Assemblée nationale setzte die Regierung Valls die Reformen erstmals ohne Konsultierung der Sozialpartner und mit Umgehung des Parlaments durch. Damit stellte das Loi Macron, wie Bazin (2015) betont, sowohl inhaltlich als auch in seiner formellen Umsetzung, einen Paradigmenwechsel in der französischen Reformpolitik dar.

6. Das Loi El Khomri

Das zweite große arbeitsmarktregulierende Reformpaket wurde von der französischen Regierung im Februar 2016 vorgestellt und zielte auf eine Reform des Arbeitsrechts und auf eine tiefgreifende Veränderung des Lohnfindungssystems. Vorausgegangen war dem Gesetzentwurf eine breite öffentliche Diskussion über den „Code travail“, der von verschiedenen Seiten als unübersichtlich und kompliziert kritisiert wurde¹⁵ (Barthélemy & Cette,

14 FAZ 23.09.2014

15 Dedieu (2016) und Méda (2017) verweisen auf die zentrale Rolle der Think Tanks, TerraNova und Institute Montaigne. Beide hatten in kurzer Zeit zwei einflussreiche Studien veröffentlicht, welche die hohe Arbeitslosigkeit auf das Arbeitsrecht zurückführten.

2015). Er galt oftmals als Ursache für die hohe Arbeitslosigkeit und selbst linke Arbeitsrechtler und GewerkschafterInnen sprachen sich für seine Vereinfachung und Entschlackung aus (Badinter & Lyon-Caen, 2015). Der Kritik folgend erarbeitete Jean-Denis Combrexelle (2015) im Auftrag von Manuel Valls im Frühjahr 2015 Vorschläge für eine Reform. Sein Bericht empfahl eine Neuordnung des Tarifvertragssystems und eine Verlagerung sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen auf die betriebliche Ebene.

Auf der Grundlage des Berichts erarbeitete das französische Arbeitsministerium einen Gesetzentwurf, welcher tiefgreifende Änderungen im Bereich des Arbeitszeitrechts und eine erneute Stärkung der betrieblichen Ebene bei Vereinbarungen der Sozialpartner vorsah. Die 35-Stunden-Woche blieb offiziell in ihren Grundprinzipien unangetastet, wurde jedoch so stark verwässert, dass ihre Regulierungsfunktion grundlegend in Frage gestellt ist. Konkret zielen die Maßnahmen des Loi El Khomri auf:

- *Lockerung und Verwässerung der Überstundenregelung:* Auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen darf nun – über einen Zeitraum von 16 Wochen – die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden (in Ausnahmefällen sogar auf 60 Stunden) erhöht und tägliche Arbeitszeiten von bis zu 12 Stunden angeordnet werden. Gesetzliche Vergütungsregelungen von Überstunden können durch betriebliche Vereinbarungen abgeschwächt werden. Die 35-Stunden-Woche muss nur noch im Durchschnitt von drei Jahren eingehalten werden.
- *Stärkung von Vereinbarungen auf der betrieblichen Ebene:* Abschaffung des Günstigkeitsprinzips und Umkehrung der Normrangfolge zwischen Tarifvertrag und betrieblichen Vereinbarungen. Betriebliche Vereinbarungen können Branchentarifverträge unterlaufen, auch wenn sie weniger günstige Bedingungen für die ArbeitnehmerInnen bieten. Die Breite von betrieblichen Vereinbarungen wird durch „Entwicklungsvereinbarungen“ erweitert. Damit wird die Möglichkeit von offensiven betrieblichen Abkommen geschaffen. „Wirtschaftliche Expansionsbestrebungen“ können über einen Zeitraum von max. zwei Jahren betriebliche Vereinbarungen über Lohnverzicht und höhere Arbeitszeiten begründen.
- *Lockerung des Kündigungsschutzes:* Die Definition von betriebsbedingten Kündigungen wurde erweitert. Nach Größe des Unternehmens können kleinste wirtschaftliche Verluste Kündigungen begründen.
- *Schwächung der Gewerkschaften:* Betriebsinterne Referenden über betriebliche Vereinbarungen sind fortan bindend. Betriebsvereinbarungen mit Minderheitsgewerkschaften (Belegschaftsrepräsentanz mind. 50 %) können damit auch gegen den Widerstand anderer Gewerkschaften abgeschlossen werden.
- *Schwächung der Arbeitsgerichte:* Abfindungshöhen bei ungerechtfertigter Kündigung werden empfohlen und sollen als nicht verbindliche Orientierung für die Arbeitsgerichte dienen. Jedoch kann es bei Überschreitung der Abfindungsempfehlungen zur richterlichen «Missbrauchskontrolle» kommen.

Die Arbeitsrechtsreform wurde grundlegend von den reformorientierten Gewerkschaften unterstützt. Sie verfolgten eine Strategie der Kooperation und sozialen Partnerschaft, weshalb sie lediglich versuchten durch informelle Verhandlungen mit der Regierung das Reformpaket in einigen Punkten abzuschwächen. Die Strategie war dahingehend erfolgreich, dass etwa die Festsetzung von Obergrenzen für Abfindungen aus dem Gesetzestext entfernt wurde

(Andolfatto & Labbé, 2016a). Im Dialog mit den Unternehmensverbänden und der Regierung zielten die reformorientierten Gewerkschaften auf die Ausarbeitung eines gemeinsamen Kompromisses und die Bildung eines wettbewerbskorporatistischen Blocks (Syrovatka 2016, S. 208). Vor allem die CFDT hatte sich schnell auf diese Strategie festgelegt und die Arbeitsrechtsreform in der Öffentlichkeit verteidigt. Anders als die CGT verfolgt die CFDT eine traditionell kooperative Globalstrategie und setzt auf eine Stärkung jener Aushandlungsprozesse, welche den staatlichen Entscheidungen vorgelagert sind (Pernot, 2010; Andolfatto & Labbé, 2006). Vor diesem Hintergrund erklärt sich die Unterstützung der CFDT für die Arbeitsrechtsreform der Regierung aus dem langfristigen Ziel einer Stärkung des sozialen Dialogs und seiner Institutionalisierung nach dem Vorbild der deutschen Konfliktpartnerschaft. Dahinter steht die strategische Überlegung, durch eine Stärkung der betrieblichen Ebene mehr Handlungsspielraum und Einfluss auf die betriebliche Politik zu erlangen sowie institutionelle Machtressourcen auszubauen (Artus & Holland, 2013).

Dagegen begleiteten die linken Gewerkschaften den Gesetzgebungsprozess mit Streiks und Protesten, welche den einseitigen angebotspolitischen Charakter des Reformpakets kritisierten und die vollständige Rücknahme des Gesetzes forderten. Sie verfolgten – wie auch schon beim Loi Macron – eine konfrontative Strategie gegenüber der Regierung, welche darauf abzielte, durch Protest auf der Straße und Streiks in den Betrieben, die Regierung zu Zugeständnissen zu zwingen. Daher waren Arbeitsniederlegungen in zahlreichen Branchen ebenso wie Demonstrationen mit mehr als 1,3 Millionen Menschen¹⁶ Teil der vielfältigen Protestchoreographie gegen das Loi El Khomri. Neben den Gewerkschaften mobilisierten v.a. SchülerInnen und Studierende gegen die Arbeitsrechtsreform und besetzten unter dem Motto „Nuit Debout“ in über 60 Städten monatelang zentrale Plätze. Aufgrund inhaltlicher und habitueller Differenzen blieb eine Zusammenarbeit von linken Gewerkschaften und „Nuit Debout“ jedoch begrenzt (Kokoreff, 2016).

Die Regierung zeigte sich von den Protesten wenig beeindruckt. Premierminister Manuel Valls bezeichnete die Protestierenden als eine „Minderheit, die auf Kosten der Mehrheit das Land blockiert“ halte und gegen die man mit Gewalt vorgehen müsse¹⁷. So reagierte die Regierung auch mit Repression auf die landesweiten Streiks und Proteste. Im Rahmen des, nach den Terroranschlägen in Paris vom November 2015 verhängten, Ausnahmezustands (*État d'urgence*) kam es zu Hausdurchsuchungen, willkürlichen Verhaftungen, „präventivem“ Hausarrest gegen AktivistInnen (ohne richterliche Genehmigung) und zu Demonstrationsverboten gegen die Gewerkschaften. Als Folge der Repression ging die Mobilisierung und die Streikbeteiligung zurück.

Ebenso unbeeindruckt zeigte sich die Regierung Valls vom fraktionsinternen Widerstand innerhalb der Nationalversammlung. Aufgrund der offenen Ablehnung der Arbeitsrechtsreform innerhalb der Regierungsfraktion in der Assemblée national wurde schon im Frühjahr 2016 deutlich, dass die Regierung für ihr Gesetzesvorhaben keine Parlamentsmehrheit bekommen würde. Statt jedoch auf die Forderungen der Gewerkschaften und des linken Flügels einzugehen, setzte die Regierung das Reformpaket mithilfe des §49-3 und der Umgehung der Nationalversammlung durch (Audouy, 2016).

16 Im Vergleich zu den Protesten gegen die Rentenreform von Nicolas Sarkozy 2010 oder gar gegen den Plan Juppé 1995 war die Protestbewegung gegen das Loi El Khomri relativ klein.

17 Le Figaro, 25.05.2016

Die wiederholt autoritäre Durchsetzung tiefgreifender Reformen in der Arbeitsmarktregulierung macht den eingeschränkten Handlungsspielraum der Regierung deutlich. *Zum einen* lag dies an einem zugespitzten nationalen Reformdruck in Folge steigender Arbeitslosigkeit und gleichzeitiger Wachstumsschwäche. Waren schon im Wahlkampf 2012 die deutschen Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 als Vorbild für eine umfassende Reform der französischen Wirtschaft propagiert worden, erreichte der Reformdruck im Jahr 2016 seinen Höhepunkt. Vor allem die französischen Kapitalverbände MEDEF und afep hatten sich seit Jahren für eine Reform des Arbeitsrechts sowie eine Aushöhlung der 35-Stunden Woche stark gemacht und übten über öffentliche Interventionen und der Drohung, Arbeitsplätze und Investitionen in die südeuropäischen Krisenstaaten zu verlagern, starken Druck auf die Regierung aus (Les Économistes Atterrés, 2016). So plädierte MEDEF (2015b) schon kurz nach der Verabschiedung des Loi Macrons im Herbst 2015 für eine Reform des Arbeitsrechts und eine Stärkung von Unternehmensvereinbarungen. Der Unternehmensverband begrüßte daher die Reformpläne der Regierung und sicherte seine Unterstützung zu, kritisierte jedoch, dass die Regierung durch die weitere Vergütungsverpflichtung von Überstunden an der 35-Stunden-Woche festhalte (MEDEF, 2015a). Zugleich befürchtete der Unternehmensverband eine Abschwächung in der angebotsorientierten Stoßrichtung. MEDEF zielte daher während des Gesetzgebungsprozesses auf eine Einflussnahme der öffentlichen Meinung als auch auf die Entscheidungsfindung an sich (Méda, 2017). So verglich der Vorsitzende von MEDEF, Pierre Gattaz, in einem Interview¹⁸ die CGT mit Terroristen und forderte ein hartes Vorgehen der Polizei gegen die Streikenden. Zugleich drohte MEDEF, ebenso wie der Unternehmensverband der mittelständischen Unternehmen CGPME, mehrfach, die Verhandlungen über die tripartistisch verwaltete Arbeitslosenversicherung zu verlassen¹⁹.

Zum anderen war die Regierung Valls gezwungen, den Forderungen der EU nachzukommen (Andolfatto & Labbé, 2016b). In Folge der Terroranschläge von Paris hatte die französische Regierung angekündigt, aufgrund von Mehrausgaben für Polizei und Militär, die Maastrichtkriterien zwangsläufig brechen zu müssen²⁰. Die europäischen Institutionen drängten daher zu erneuten Reformen in der Arbeitsmarktregulierung und auch die französische Regierung sah sich genötigt, ein starkes Reformsignal an seine europäischen Partner zu senden (Schreiber & Dehnert, 2016). Seit 2014 hatten die europäischen Institutionen in ihren LSE eine Flexibilisierung des Lohnbildungssystems, des Kündigungsschutzes sowie eine grundlegende Reform des Arbeitsrechtes gefordert (ER, 2014). Konkret empfahl der Europäische Rat (ER, 2015a):

„dass Frankreich 2015 und 2016 [...] das Arbeitsrecht in einer Weise reformiert, dass stärkere Anreize für Arbeitgeber geschaffen werden; Einstellungen auf der Grundlage unbefristeter Verträge vorzunehmen; Abweichungen von allgemeinen Rechtsvorschriften, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeitregelungen, auf Unternehmens- und Branchenebene erleichtert; [...]“ (S. 272).

Auch im Monitoringreport, im Zuge des Defizitverfahrens, wird die französische Regierung dazu aufgefordert, die Maßnahmen des Combrexelles-Reportes vollständig umzusetzen. Die Forderung lautet: „reduce the costs associated with the implementation of regulations

18 Le Monde, 31.05.2016

19 Le Monde, 21.04.2016

20 FAZ, 18.11.2015

concerning working time arrangements, beyond contributing to better align wages with productivity“ (GDECFIN, 2015, S. 33).

Diese „Empfehlungen“ der europäischen Institutionen finden sich in der Reform des Arbeitsrechts wieder. So zielt die Umkehrung der Normrangfolge zwischen Tarifvertrag und betrieblichen Vereinbarungen darauf, die Lohnsetzungsmacht der Gewerkschaften einzuschränken (COM, 2012). Aufgrund des schwachen Organisationsgrads von 8 % und der faktisch kaum vorhandenen betrieblichen Verankerung in privatwirtschaftlichen Unternehmen, werden die Gewerkschaften mit der Durchsetzung des Loi El Khomri stark geschwächt (Andolfatto & Labbé, 2016b). Die europäischen Institutionen agierten jedoch nicht nur im Vorfeld der Reform als Agenda Setter, sondern übten auch während des Reformprozesses medialen und institutionellen Druck auf die Regierung in Paris aus. So bezeichnete die Europäische Kommission in einem Arbeitspapier vom Februar 2016 die Arbeitsmarktregulierung als Schlüssel, um die Lohnstückkostenentwicklung zu bremsen und die preisliche Wettbewerbsfähigkeit Frankreichs wiederherzustellen. Konkret sei dafür die Durchsetzung der Arbeitsrechtsreform von „zentraler Bedeutung“ (COM, 2016, S. 2). Zudem äußerten sich EU-Wirtschaftskommissar Pierre Moscovici²¹ und Vizekommissar Valdis Dombrovskis²² während des Gesetzgebungsprozesses in Interviews und warnten vor einer Abschwächung des Reformpaketes.

Der Einfluss der europäischen Institutionen bei der Durchsetzung des Loi El Khomri war deutlich größer als noch ein Jahr zuvor bei der Verabschiedung des Loi Macrons. Die harte Linie der französischen Regierung lässt sich damit auch durch die allgegenwärtige Drohung finanzieller Sanktionierung im Rahmen des Europäischen Semesters erklären. Vor allem nach der Ankündigung der französischen Regierung, die Maastrichtkriterien auch 2017 nicht einhalten zu können, stieg der Druck, die geforderten Reformen im Bereich der Arbeitsmarktregulierung auch gegen den Widerstand von Gewerkschaften und Parlament umzusetzen. Zugleich sollte mit dem Gesetz ein Zeichen des Reformwillens gesetzt werden, um die deutsche Bundesregierung zur Zustimmung einer möglichen Verlängerung des Defizitverfahrens und zur Rückkehr einer gemeinsamen deutsch-französischen Europapolitik zu bewegen (Schneider & Syrovatka, 2017).

Zudem musste die französische Regierung auf die Erwartungshaltungen der globalen Finanzmärkte reagieren. Ein Aufweichen des Reformpakets oder gar finanzielle Sanktionen von EU-Seite hätten den Druck der Finanzmärkte weiter erhöht und eine erneute Herabstufung der Kreditwürdigkeit provoziert. Zuletzt hatte die Agentur Moodys im September 2015 die Kreditwürdigkeit des Landes herabgesetzt und den Schritt mit der hohen Arbeitslosigkeit und den geringen Reformanstrengungen in der Arbeitsmarktregulierung begründet²³.

Verstärkt wurde der „äußere“ Reformdruck durch die innenpolitische Einflussnahme der nationalen Unternehmensverbände (Méda, 2017; Andolfatto & Labbé, 2016a). Vor allem MEDEF begleitete sowohl über informelle Kanäle als auch medial den Gesetzgebungsprozess und versuchte, eine Abschwächung oder Verwässerung zu verhindern. Viele Forderungen der europäischen Institutionen, wie eine Vereinfachung des Arbeitsrechts und die Schaffung von Abweichmöglichkeiten bei der Arbeitszeitregelung, korrespondierten

21 20 minute, 18.05.2016

22 Euractiv, 02.04.2016

23 Les Echos, 21.09.2015, S.4

mit langjährigen Forderungen der Unternehmensverbände. Bereits 2007 hatte MEDEF in seinem Positionspapier „*Besoin d'air*“ die Aufwertung von Verhandlungen auf der Unternehmensebene sowie die faktische Abschaffung der 35-Stunden-Woche gefordert (Parisot, 2007). Positionen, die 2014 in der Reformagenda „France 2020“ erneut formuliert wurden (MEDEF, 2014b). Zusammen mit den reformorientierten Gewerkschaften und dem Mehrheitsflügel der regierenden PS hatte sich eine innenpolitische „Interessenkoalition“ (Méda, 2017, S. 40) formiert, welche über ein weitverzweigtes und einflussreiches Netzwerk verfügte und die Umsetzung der Arbeitsrechtsreform grundlegend unterstützte. Als Träger des Reformprojektes verstärkte der innenpolitische „wettbewerbskorporatistische Block“ (Syrovatka, 2016, S. 209) die Forderungen der europäischen Institutionen und ermöglichte die Umsetzung der Arbeitsrechtsreform in seiner spezifischen Form.

7. Fazit

Das Beispiel der französischen Arbeitsmarktregulierung unter François Hollande zeigt, dass sich durch die Etablierung eines krisenkonstitutionalistischen Arrangements auf der europäischen Ebene ein arbeitsmarktpolitischer Interventionismus herausgebildet hat, welcher, je nach spezifischer Form, direkten oder indirekten Einfluss auf die nationale Arbeitsmarktregulierung ausübt. Das Beispiel zeigt zudem, dass selbst die schwächste Form des arbeitsmarktpolitischen Interventionismus im Rahmen der LSE des Europäischen Semesters starke Einschränkungen des nationalen Handlungsspielraums in der Arbeitsmarktregulierung mit sich bringt. Sowohl Reichweite als auch Qualität des arbeitsmarktpolitischen Interventionismus hängen dabei stark von den Trägern der Reformvorschläge innerhalb des Landes sowie vom nationalen Kräfteverhältnis ab. So gab es nicht nur von den nationalen Unternehmensverbänden eine breite Unterstützung für die Reformen, sondern auch von Teilen der Gewerkschaften. Beide Reformen wären nicht in der radikalen Form durchsetzbar gewesen, hätten die linken (CGT u.a.) und die reformorientierten Gewerkschaften (CFDT u.a.) gemeinsam agiert. Dies war jedoch nicht der Fall, der Regierungskurs wurde von den reformorientierten Gewerkschaften weitestgehend unterstützt. Dazu kommt der starke Einfluss der nationalen Kapitalverbände auf den öffentlichen Diskurs, aber auch auf die Europäische Kommission. So legen die offensichtlichen Ähnlichkeiten zwischen den Forderungen der nationalen Kapitalverbände und dem LSE der europäischen Institutionen nahe, dass sich vor allem MEDEF nicht nur in die Politikformulierung auf der nationalen Ebene, sondern ebenso auf europäischer Ebene einschreiben konnte (vgl. Woll, 2011).

Das Beispiel macht zudem deutlich, dass der arbeitsmarktpolitische Interventionismus zu einer massiven Schwächung der Gewerkschaften und ihrer Einflussmacht auf die nationale Arbeitsmarkt- und Lohnpolitik führt. Er fördert und forciert in unterschiedlicher Qualität eine Dezentralisierung des Tarifvertragssystems und eine Verbetrieblichung der Lohnfindung. Damit wird die Position der Gewerkschaften untergraben und ein Arbeitsmarkt geschaffen, in dem kollektive Arbeitsbeziehungen eine untergeordnete Rolle spielen. Dagegen wurden marktgetriebene Mechanismen in den nationalen Arbeitsmarktregulierungen gefördert (Keune, 2015). Dies zeigte sich primär im Loi El Khomri. Diese Reform des Arbeitsrechts wird mittelfristig zu einer Erosion der Branchentarifverträge und zu einem Einbruch

der jetzt schon stagnierenden Lohnentwicklung führen. Durch den geringen Organisationsgrad und der kaum vorhandenen Verankerung in privatwirtschaftlichen Betrieben wird auch die Abschaffung des Günstigkeitsprinzips bei gleichzeitiger Umkehrung der Normrangfolge zwischen Tarifvertrag und betrieblichen Vereinbarungen zu einer weiteren Schwächung der Organisations- und institutionellen Macht der französischen Gewerkschaften führen (Andolfatto & Labbé, 2016b).

Die angebotspolitische und gewerkschaftsfeindliche Stoßrichtung des arbeitsmarktpolitischen Interventionismus ist in der gesamten EU zu beobachten (Schulten & Müller 2013). Während im Rahmen des Europäischen Semesters dieser Prozess allmählich und in mehreren kleineren Schritten durchgesetzt wird, wurden in jenen Ländern, welche unter der Beobachtung der Troika stehen, die Tarif- und Lohnfindungssysteme radikal verändert oder gar vollständig zerstört (Cruces, Trillo & Leonardi, 2015). Damit nimmt die EU, über den arbeitsmarktpolitischen Interventionismus in seinen verschiedenen Ausprägungen, Einfluss auf Bereiche, in die sie sich bisher nicht eingemischt hatte und in denen sie auch offiziell keine Zuständigkeiten auf Grundlage der EU-Verträge besitzt (Rödl, 2012). Damit hat sich nicht nur der Charakter europäischer Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik fundamental verändert, sondern auch Reichweite und Verbindlichkeit wurden deutlich ausgebaut.

Zudem ist es mit der Etablierung arbeitsmarktregulierender Interventionsinstrumente zu einer weiteren Autoritarisierung des Staates gekommen. Dies wird am hier bearbeiteten französischen Beispiel deutlich, da die arbeitsmarktregulierenden Reformen nur durch die Umgehung des Parlaments und fundamentaler demokratischer Prinzipien durchgesetzt werden konnten. Die Verhärtung der politischen Form führt jedoch zu einer Delegitimierung demokratischer Institutionen und mittelfristig zu einer Krise des gesamten politischen Systems.

Derzeit wird auf europäischer Ebene, als Folge der zunehmenden Desintegrationstendenzen, über weitere Schritte in der europäischen Krisenbearbeitung beraten. Sowohl der 5-Präsidentenbericht als auch das Weißbuch der Europäischen Kommission zur Zukunft der EU schlagen Maßnahmen zur Ausweitung und Intensivierung des arbeitsmarktpolitischen Interventionismus vor. Ein Beispiel dafür sind bereits verabschiedete Wettbewerbsräte, welche den Einfluss des arbeitsmarktpolitischen Interventionismus auf die nationalen Lohnpolitiken erheblich ausweiten werden. Die Überlegungen verdeutlichen, dass der krisenkonstitutionalistische Umbau der EU noch nicht abgeschlossen ist und sich möglicherweise in einer neuen Stufe angebotspolitischer Radikalisierung befindet (Schneider & Syrovatka, 2017).

Literatur

- Aghion, P., Cetto, G. & Cohen, É. A. (2014). *Changer de modèle*. Paris: Odile Jacob.
- Andolfatto, D. & Labbé, D. (2006). La transformation des syndicats français. Vers un nouveau « modèle social »? *Revue française de science politique*, 56, 281–297. doi: 10.3917/rfsp.562.0281
- Andolfatto, D. & Labbé, D. (2016a). La réforme, la rue et les syndicats. *Commentaire*, 156, 825–832. doi: 10.3917/comm.156.0825
- Andolfatto, D. & Labbé, D. (2016b). Un printemps social français. *Le Débat*, 191, 67–75. doi: 10.3917/deba.191.0067
- Artus, I. & Holland, J. (2013). Von der Belebung des toten Ritters in seiner Rüstung: Coalition building und Gewerkschaftsproteste in Frankreich. In S. Schmalz & L. Dörre (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven* (S. 131–147). Frankfurt am Main: Campus Verlag.

- Audouy, L. (2016). La révision de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution à l'aune de la pratique. *Revue française de droit constitutionnel*, 107 (3), e1-e22. doi: 10.3917/rfdc.107.0745
- Badinter, R. & Lyon-Caen, A. (2015). *Le travail et la loi*. Paris: Fayard.
- Barthélemy, J. & Cette, G. (2015). *Réformer le droit du travail*. Paris: Odile Jacob.
- Bazin, F. (2015). La loi « Macron » un coup d'essai. *Après-demain*, 34 (2), 6–7.
- Bieling, H.-J. (2011). Vom Krisenmanagement zur neuen Konsolidierungsagenda der EU. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 163, 173–194.
- Bieling, H.-J. & Brand, U. (2015). Competitiveness or emancipation? Rethinking regulation and (counter-)hegemony in times of capitalist crisis. In R. Westra, D. Badeen & R. Albritton (Hrsg.), *The future of capitalism after the financial crisis: The varieties of capitalism debate in the age of austerity* (S. 184–204). London: Routledge.
- Bieling, H.-J. & Hüttmann, M. G. (2016). Zur Einführung: Staatlichkeit der Europäischen Union in Zeiten der Finanzkrise. In H.-J. Bieling & M. Große Hüttmann (Hrsg.), *Europäische Staatlichkeit: Zwischen Krise und Integration* (S. 11–30). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-03790-1_1
- Brand, U., Görg, C. & Wissen, M. (2007). Verdichtungen zweiter Ordnung. Die Internationalisierung des Staates aus einer neo-poulantzianischen Perspektive. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaften*, 147, 217–234.
- Clift, B. & Ryner, M. (2014). Joined at the hip, but pulling apart? Franco-German relations, the Eurozone crisis and the politics of austerity. *French Politics*, 12 (2), 136–163. doi: org/10.1057/fp.2014.8
- Combexelle, J.-D. (2015). *La négociation collective, le travail et l'emploi (Rapport au Premier ministre)*. Abgerufen von France Stratégie: http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_missionjdc_0809_2015.pdf
- Cruces, J. Álvarez, I., Trillo, F. & Leonardi, S. (2015). Impact on the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe - a comparison of Italy, Portugal and Spain. In G. van Gyes & T. Schulten (Hrsg.), *Wage bargaining under the new European economic governance: Alternative strategies for inclusive growth* (S. 93–138). Brüssel: etui.
- Dedieu, F. (2016). Gouvernement de coalition. Une fausse solution. *Le Débat*, 188 (1), 96–104. doi: 10.3917/deba.188.0096
- Degryse, C., Jepsen, M. & Pochet, P. (2013). *The Euro crisis and its impact on national and European social policies*. Brüssel: etui.
- Duval, G. (2013). *Made in Germany. Le modèle allemand au-delà des mythes*. Paris: SEUIL.
- Dyson, K. (2010). Norman's Lament. The Greek and Euro Area Crisis in Historical Perspective. *New Political Economy*, 15, 597–608. doi: 10.1080/13563467.2010.492853
- Enderlein, H. & Pisani-Ferry, J. (2014). *Reformen, Investitionen und Wachstum: Eine Agenda für Frankreich, Deutschland und Europa*. Abgerufen von: <http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/empfehlung-enderlein-pisani-ferry.html>
- Erne, R. (2015). European Economic Governance. Auf dem Weg zu einer erzwungenen Integration nationaler Arbeitsbeziehungen? In S. Pernicka (Hrsg.), *Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen* (S. 183–200). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-07556-9_7
- Europäische Kommission (COM) (2012). *Labour Market Developments in Europe*. Luxemburg: European Union.
- Europäische Kommission (COM) (2014a). *Empfehlung für eine Empfehlung des Rates zum nationalen Reformprogramm Frankreichs 2014 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Frankreichs 2014*. Brüssel: European Commission.

- Europäische Kommission (COM) (2014b). *Macroeconomic imbalances. France 2014*. Brüssel: European Commission.
- Europäische Kommission (COM) (2015). *Recommendation for a Council Recommendation with a view to bringing an end to the excessive government deficit in France*. Brüssel: European Commission.
- Europäische Kommission (COM) (2016). *Commission Staff Working Document – Country Report France 2016. Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances*. Brüssel: European Commission.
- Europäischer Rat (ER) (2013). *Empfehlung des Rates vom 9. Juli 2013 zum nationalen Reformprogramm Frankreichs 2013 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Frankreichs für die Jahre 2012 bis 2017*. Brüssel: European Council.
- Europäischer Rat (ER) (2014). *Council Recommendation of 8 July 2014 on the National Reform Programme 2014 of France and delivering a Council opinion on the Stability Programme of France, 2014*. Brüssel: European Council.
- Europäischer Rat (ER) (2015a). *Council Recommendation of 14 July 2015 on the 2015 National Reform Programme of France and delivering a Council opinion on the 2015 Stability Programme of France*. Brüssel: European Council.
- Europäischer Rat (ER) (2015b). *Council Recommendation with a view to bringing an end to the excessive government deficit in France*. Brüssel: European Council.
- Europäischer Rat (ER) (2016). *Empfehlung des Rates vom 12. Juli 2016 zum nationalen Reformprogramm Frankreichs 2016 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Frankreichs 2016*. Brüssel: European Council.
- GDECFIN (2015). *France – Review of progress on policy measures relevant for the correction of macroeconomic imbalances*. Brüssel: European Commission.
- Heine, F. & Sablowski, T. (2015). *Zerfällt die Europäische Währungsunion? Handels- und Kapitalverflechtungen, Krisenursachen und Entwicklungsperspektiven der Eurozone*. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaften, 181, 563–592.
- Heinrich, M. (2015). *EU governance in crisis. A cultural political economy perspective on European crisis management 2007–2014*. *Comparative European Politics*, 13, 682–706.
doi: [org/10.1057/cep.2014.49](https://doi.org/10.1057/cep.2014.49)
- Heinrich, M. & Jessop, B. (2015). *Interpretations of the EU crisis and their policy implementation*. In B. Jessop, B. Young & C. Scherrer (Hrsg.), *Financial cultures and crisis dynamics* (S. 278–293). London: Routledge.
- Jabko, N. & Massoc, E. (2012). *French capitalism under stress. How Nicolas Sarkozy rescued the banks*. *Review of International Political Economy*, 19, 562–585.
doi: [10.1080/09692290.2011.638896](https://doi.org/10.1080/09692290.2011.638896)
- Keune, M. (2015). *The effects of the EU's assault on collective bargaining. Less governance capacity and more inequality*. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21, 477–483.
doi: [10.1177/1024258915603571](https://doi.org/10.1177/1024258915603571)
- Kokoreff, M. (2016). *Nuit debout sur place*. *Les Temps Modernes*, 691 (5), 157–176.
doi: [10.3917/ltm.691.0157](https://doi.org/10.3917/ltm.691.0157)
- Lemoine, B. (2016). *L'ordre de la dette. Les infortunes de l'État et la prospérité du marché*. Paris: La Découverte.
- Les Économistes Atterrés (2016). *La loi El Khomri ou comment en finir avec le Code du travail*. Abgerufen von:
<http://www.atterres.org/article/la-loi-el-khomri-ou-comment-en-finir-avec-le-code-du-travail>
- Lux, J. (2017). *Disciplining large member states during the crisis. Analyzing the discursive strategies of the EU and German actors on France*. *Critical Policy Studies*, 2 (1), 1–17.
doi: [10.1080/19460171.2016.1208107](https://doi.org/10.1080/19460171.2016.1208107)

- Méda, D. (2017). Pourquoi la gauche de gouvernement a-t-elle oublié le travail? *Mouvements*, 89 (1), 32–42. doi: 10.3917/mouv.089.0032
- MEDEF (2014a). 1 million d'emploi... c'est possible. Abgerufen von: http://www.1millionemplois.fr/uploads/Livre-jaune-1-milions-emplois-c-est-possible_MEDEF-2014.pdf
- MEDEF (2014b). France 2020. Manifest pour faire gagner la France. Abgerufen von: http://www.medef-somme.fr/files/2014/09/France_2020_MEDEF-52pages_edition1.pdf
- MEDEF (2014c). Projet de loi pour la croissance et l'activité des pistes pertinentes, mais des précisions à apporter. Communiqué de presse. Abgerufen von: <http://www.medef-somme.fr/projet-de-loi-pour-la-croissance-et-lactivite-des-pistes-pertinentes-mais-des-precisions-a-apporter-2.html>
- MEDEF (2015a). Loi pour la croissance et l'activité réformer est un exercice difficile, mais la réforme est indispensable. Abgerufen von: <http://www.medef.com/fr/communique-de-presse/article/loi-pour-la-croissance-et-l-activite-reformer-est-un-exercice-difficile-mais-la-reforme-est-indispensable>
- MEDEF (2015b). Pierre Gattaz sur France2 « Le code du travail est trop compliqué ». Communiqué du presse. Abgerufen von: <http://www.medef-somme.fr/pierre-gattaz-sur-france2-le-code-du-travail-est-trop-complique.html>
- Müller, T. & Platzer, H.-W. (2016). Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Europa der Krise. Strukturdaten und Entwicklungstrends im Vergleich. In F. Bsirske, K. Busch, O. Höbel, R. Knerler & D. Scholz (Hrsg.), *Gewerkschaften in der Eurokrise: Nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien* (S. 10–44). Hamburg: VSA.
- Müller, T. & Schulten, T. (2015). European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining. In S. Lehdorff (Hrsg.), *Divisive integration: The triumph of failed ideas in Europe - revisited* (S. 331–363) Brüssel: etui.
- Müller, T., Schulten, T. & Zuckerstätter, S. (2015). Wages and economic performance in Europe. In G. van Gyes & T. Schulten (Hrsg.), *Wage bargaining under the new European economic governance: Alternative strategies for inclusive growth* (S. 259–282). Brussels: etui.
- Neumann, A. (2017). La bureaucratie liquide. *Variations*, 20, 1–25. doi: 10.4000/variations.810
- Oberndorfer, L. (2014). A New Economic Governance through Secondary Legislation? Analysis and Constitutional Assessment. In N. Bruun, K. Lörcher & I. Schömann (Hrsg.), *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe* (S. 25–54). Oxford: Hart Publishing.
- Overbeek, H. (2012). Sovereign Debt Crisis in Euroland. Root Causes and Implications for European Integration. *The International Spectator*, 47, 30–48. doi: 10.1080/03932729.2012.655006
- Parisot, L. (2007). *Besoin d'air*. Paris: Le Seuil.
- Pernot, J.-M. (2010). *Syndicats. Lendemain de crise?* Paris: Folio.
- Poulantzas, N. (2002). *Staatstheorie. Politischer Überbau, Ideologie, autoritärer Etatismus*. Hamburg: VSA.
- Rödl, F. (2012). Kompetenzverstoß der Europäischen Union. Die Sanktionierung der Eurostaaten im Rahmen der Excessive Imbalance Procedure. *Zeitschrift für Staats- und Europawissenschaften*, 10, 99–109. doi: 10.5771/1610-7780-2012-1-99
- Rödl, F. & Callsen, R. (2015). *Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion. Schutz durch Art. 28 EU-Grundrechtecharta?* Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Schmidt, V. A. (2013). Speaking to the Markets or to the People? A Discursive Institutional Analysis of the EU's Sovereign Debt Crisis. *The British Journal of Politics and International Relations*, 16, 188–209. doi: 10.1111/1467-856X.12023
- Schneider, E. & Syrovatka, F. (2017). Der Fünf-Präsidenten-Bericht – die »Vollendung« des europäischen Desintegrationsprozesses? *Leviathan*, 45, 55–80. doi: 10.5771/0340-0425-2017-1-55

- Schreiber, B. & Dehnert, S. (2016). Die Reform des Arbeitsrechts spaltet die Linke Frankreichs. Abgerufen von:
https://www.igmetall.de/20160419_FES_Frankreich_Info_Die_Reform_des_Arbeitsrechts_spalt_et_die_Linke_Fra_a947af1b95096c0357154d83f1316c13df6f6514.pdf
- Schulten, T. & Müller, T. (2013). Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 39, 291–321.
- Serverin, E. (2016). Décryptage la réforme de la justice prud'homale, d'une critique à l'autre. *Le Droit Ouvrier*, 812, 118–127.
- Simonazzi, A., Ginzburg, A. & Nocella, G. (2013). Economic relations between Germany and southern Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 37 (3), 653–675. doi: 10.1093/cje/bet010
- Sterdyniak, H. (2015). À propos de la loi Macron, Les notes, 49, 1–10. Abgerufen von:
<https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/notes/2015/note49.pdf>
- Syrovatka, F. (2016). Die Reformpolitik Frankreichs in der Krise. Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik vor dem Hintergrund europäischer Krisenbearbeitung. Wiesbaden: Springer VS.
doi: 10.1007/978-3-658-14060-1
- van Gyes, G. & Schulten, T. (2015). Introduction. In G. van Gyes & T. Schulten (Hrsg), *Wage bargaining under the new European economic governance. Alternative strategies for inclusive growth* (S. 9–22). Brüssel: etui.
- Woll, C. (2011). *Le lobbying à rebours. L'influence du politique sur la stratégie des grandes entreprises*. Paris: Presses de Sciences Po.

Renate Liebold*

Autobiografieanalyse und dokumentarische Methode am Beispiel der Wirtschaftselite**

Zusammenfassung

Autobiografien sind ein traditionsreiches und auch prominentes Format öffentlicher Selbstthematisierung, Selbstdarstellung und -inszenierung. Für die soziologische Forschung sind Autobiografien ein attraktiver Gegenstand, weil wir darüber immer auch etwas über eine jeweilige Gesellschaft, ein Milieu und ihre Belange erfahren. In dem Beitrag wird autobiografisches Schreiben als Kommunikationsformat konzeptualisiert. Zugleich wird gezeigt, wie es mit der dokumentarischen Methode der Interpretation gelingen kann, solche Texte zu analysieren. Der Blick ist in der dokumentarischen Methode auf den Herstellungsprozess sozialer Wirklichkeit gerichtet, zum einen auf die Art und Weise, wie im autobiografischen Schreiben lebensgeschichtliches Material kommuniziert wird, zum anderen, wie diese Selbstthematisierungen anschlussfähig sind an das jeweilige gesellschaftliche resp. kollektive Wissen. An einem Forschungsbeispiel werden sowohl methodologische Überlegungen als auch die methodischen Schritte anwendungsbezogen erläutert. Das Forschungsbeispiel bezieht sich auf aktuelle Autobiografien der Wirtschaftselite.

Schlagwörter: Autobiografieforschung, dokumentarische Methode, Wirtschaftseliten in Autobiografien

Using Business Elite Biographies as means of demonstrating Autobiographical Analysis and the Documentary Method

Abstract

Autobiographies are a not only a traditional but also a popular form of self-narrative and self-expression. Within sociological research they are considered interesting research 'objects' insofar as we also learn something about a particular society, milieu and their issues.

In this article, autobiographical writing is conceptualized as a communicative format. In addition, it is demonstrated how such a documentary method can be applied to successfully analyse texts. The documentary method is focused on the construction of social reality – on the one hand focussing on

* Prof. Dr. Renate Liebold, Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Professur für qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung, insb. (Auto-)Biografieforschung, Institut für Soziologie, Kochstr. 4, D-91054 Erlangen. Email: rena.te.liebold@fau.de

** Die Autorin dankt den zwei anonymen Gutachter(innen)n für wertvolle Kommentare und Anregungen. Artikel eingegangen: 16.3.2016; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 12.10.2017

how autobiographical writing can be used to communicate biographical material about one's life and on the other hand how these self-narratives are connected to social respective collective knowledge. Here, methodological reflections and methodical steps are discussed in connection with a research project that considers the autobiographies of the business elite.

Key words: autobiography, qualitative method, documentary interpretation, autobiographies of the business elite (JEL: Z1)

1. Einleitung

Zu allen Zeiten haben Menschen über ihr Leben und Wirken in Autobiografien Auskunft gegeben. Sozialhistorisch betrachtet waren biografische Studien allerdings das Medium einer männlich dominierten Vergangenheitsvergewisserung und das autobiografische Schreiben war lange Zeit lediglich ‚großen Männern‘ vorbehalten. Das hat sich heute sicher demokratisiert, obgleich nach wie vor die (in der Regel männlichen) Deutungseliten in den Bereichen Politik, Wirtschaft, Sport und Kultur dominieren. Gewandelt haben sich allerdings die Kontexte, die Funktion und die Form der Selbstthematisierung (vgl. Heinze, 2013). Auch die Anzahl derer, die öffentliches Schreiben für die Belange des Selbst in Anspruch nehmen, ist gestiegen – egal, ob es sich dabei um ästhetisch anspruchsvolle Texte oder um trivialliterarische Publikationen handelt. Als Konsumgut gehören Biografien und Autobiografien zur Warengruppe Sachbuch – ein sicheres und marktwirtschaftlich bedeutendes Segment des Buchmarkts (vgl. Löffler, 2010). Warum das so ist, liegt wohl nicht zuletzt daran, dass Biografien und Autobiografien auf unterschiedlichen Ebenen gelesen werden können. Neben dem Bedürfnis nach gelehriger Unterhaltung, dem Wunsch nach Zerstreuung oder dem Interesse an Zeitgeschichte, können Motive eine Rolle spielen, Autobiografien auch als Vorlage für eigene individuelle Projekte und Problemlösungen zu nutzen; mithin ist es das Versprechen an authentischen Lebensbeschreibungen, das dem Genre von jeher inne wohnt oder schlicht die Neugier und die Lust an der Indiskretion; möglicherweise ist die Person, die im Text über sich spricht, prominent, spielt oder hat in den jeweiligen Ökonomien der Aufmerksamkeit eine Rolle gespielt.

Es lässt sich mit Recht behaupten: autobiografisches Schreiben ist nicht nur populärer geworden, es hat sich auch popularisiert. Aus den Kosmologien von Buchhandlungen sind sie nicht mehr wegzudenken. Für die sozialwissenschaftliche Biografieforchung sind Autobiografien als altes und zugleich auch neues Format der Selbstthematisierung ein attraktiver Gegenstand, da in diesen Texten über die individuellen Selbstauskünfte hinaus immer auch ein gesellschaftliches Anliegen zum Ausdruck kommt. Darum soll es in dem folgenden Beitrag gehen. Ich werde zeigen, dass im autobiografischen Schreiben immer auch Gesellschaftsstruktur übersetzt wird. In Autobiografien spielen die Erwartungen der Rezipient/innen ebenso eine Rolle wie die kulturellen und sozialen Vorgaben, an die das Erzählen gebunden ist. Wie dieses im Einzelnen ausformuliert wird, hängt ab von gewählten Bezugstheorien, wissenschaftstheoretischen Prämissen und methodologischen Konzepten. Im Folgenden beziehe ich mich in erster Linie auf eine qualitativ-rekonstruktiv arbeitende (Auto-) Biografieforchung. Autobiografisches Schreiben wird dabei als Kommunikation konzeptualisiert und am flankierenden Forschungsbeispiel aktueller Autobiografien der Wirt-

schaftselite soll gezeigt werden, wie in diesen Texten auch die Geltungsansprüche und mit- hin der Legitimationsbedarf eines Elitekollektivs zum Ausdruck kommt – nicht etwa des- halb, weil die Texte diese explizit thematisieren, sondern weil die Texte Auskunft geben über spezifische Muster der Selbstdarstellung von Elite. Diese gehören gewissermaßen zum Repertoire kulturell bereitliegender Deutungsmuster einer jeweiligen Gesellschaft. Da es in diesem Beitrag vor allem auch darum gehen soll, wie man solche Texte empirisch erschließt, wird die dokumentarische Methode vorgestellt. Sie geht ursprünglich auf methodologische Überlegungen des Wissenssoziologen Karl Mannheim (1893–1947) zurück und wurde von Ralf Bohnsack seit den 1980er Jahren zu einem forschungspraktisch und methodologisch fundierten Auswertungsverfahren der qualitativen Sozialforschung weiterentwickelt. Die dokumentarische Methode erweist sich als instruktiver Zugriff auf das Textmaterial, weil es mit dieser Analyseperspektive möglich wird, die handlungsleitenden Orientierungen und habitualisierten (und in diesem Sinne auch impliziten) Wissensbestände in ihren kollektiven und milieukonstitutiven Zusammenhängen herauszuarbeiten.

Für die Argumentation ist es notwendig, zunächst einen Blick auf das Genre Autobiografie als Gattung und Kommunikationsformat zu werfen. Was erfahren wir, wenn wir uns mit solchen Texten beschäftigen? Im Vordergrund stehen dabei die Konstitutionsbedingungen des (Auto-)Biografischen als empirische Quelle der Sozialforschung (Pkt. 2). Wie man solche Texte analysiert und welche Fragen an das Material gestellt werden, darum wird es in einem weiteren Abschnitt gehen. Um dies zugleich anwendungsbezogen diskutieren zu können, wird zunächst das Forschungsbeispiel der Autobiografien der Wirtschaftselite eingeführt (Pkt. 3). Daran anschließend geht es um zentrale methodologische Prämissen und methodische Auswertungsschritte der Dokumentarischen Methode (Pkt. 4). Einzelne Auswertungsschritte der dokumentarischen Methode werden dann am Forschungsbeispiel veranschaulicht (Pkt. 5). Der Beitrag endet mit einem Fazit, in dem u.a. skizziert wird, wie die Erkenntnispotenziale der Dokumentarischen Methode auch für das weite Feld der industriellen Beziehungen von Nutzen sein können (Pkt. 6).

2. Autobiografien: literarische Gattung und Kommunikationsformat

Die Autobiografie wird als die „Beschreibung (graphia) des Lebens (bios) eines Einzelnen durch diesen selbst (auto)“ definiert (Misch, 1998, S. 38). Sie ist eine vom Referenzsubjekt selbst erzählte Lebensgeschichte. Im Unterschied dazu wird eine Biografie von einem Dritten erzählt. Trotz des hybriden und fließenden Charakters der Gattung gegenüber anderen Genreformen wie Memoiren oder Tagebücher sind Selbstverständigung, Selbstausslegung und Verständigung mit anderen feste Größen, in denen sich autobiografisches Schreiben vollzieht.

Kulturgegeschichtlich betrachtet waren es zunächst vor allem religiöse Zusammenhänge, in denen es um Selbstthematization in Form von Bekenntnissen und Geständnissen ging (vgl. Hahn & Kapp, 1987). Heute sind (Auto-)Biografien zu einem vielgestaltigen Phänomen und zu einem fundamentalen Kommunikationscode unserer Lebenswelt geworden (vgl. Etzemüller, 2012; Heinze, 2010). Gewandelt haben sich über die Jahrhunderte hinweg allerdings die

Kontexte, die Funktionen sowie die Formen und Praktiken der Selbstthematization. Die Entwicklung wird dabei als ein mit der Moderne sich herausbildender Modus der Selbstdarstellung und Selbstreflexion beschrieben. Im Individualisierungsdiskurs ist dies mittlerweile hinreichend ausbuchstabiert worden. Individuen werden mit dem Zwang und der Chance zu Selbstreflexion und Selbstentwurf, Zurechenbarkeit und Verantwortung eigenen Handelns konfrontiert und sie stehen permanent vor der Aufgabe, Konsistenz und Kontinuität der vielfältigen Erfahrungen, also auch der biografischen Identität, erst herstellen zu müssen (vgl. Alheit, 2010). Die Herstellung einer in sich geschlossenen Lebensgeschichte lässt sich damit auch als Kompensation für die Verunsicherungen interpretieren, die durch gesellschaftliche Umbrüche ausgelöst werden. Über autobiografisches Erzählen lassen sich, so das Argument, Erfahrungen und Wissen in eine Ordnung bringen, die als kohärent und konsistent erfahren werden. Allerdings stellt sich hier die Frage, ob sich eine solche eindeutige Referenz in Gegenwartsgesellschaften überhaupt noch durchhalten lässt, da der biografischen Gesamtsicht ein „korrespondierendes soziales Gegenüber“ fehlt und die Vielzahl der Gruppen, denen Menschen angehören, es ausschließt, „dass wir auf ein einheitliches Selbst fixiert werden“ (Hahn, 2010, S. 195; Schroer, 2006). Wie auch immer man solche Fragen beantwortet, deutlich wird, dass sich die Techniken der Identitätsbildung pluralisiert haben. Gesprochen wird in diesem Zusammenhang von Identitätsmärkten, Hahn (2010) verweist hier u.a. auf die Möglichkeiten fallweiser Sinnstiftung durch Selbstfindungsprozeduren wie Therapien und Selbsterfahrungsgruppen. Die Möglichkeit, sich über autobiografisches Schreiben dem eigenen Leben reflexiv zuzuwenden, gehört sicher auch dazu. Während in früheren Formen durch eine Art literarisierter Rhetorik oder Moral Muster sinnvollen Lebens vorgeführt wurden, ist die dominante Konstruktionslogik der modernen Autobiografie ein, wie es Alheit und Brand (2006) formulieren, „innerer Modus“ (ebd., S. 18) oder – mit Luhmann gesprochen – eine selbstreferenzielle Aktivität (Luhmann, 1984). Die moderne Autobiografie zielt nicht mehr ab auf das „zu lebende Leben“, sondern auf das „sinnhaft gelebte Leben“ als eine Voraussetzung der Literarisierung (Alheit & Brand, 2016, S. 18)

Gegenstand der soziologischen Biografieforschung ist das soziale Konstrukt (Auto-)Biografie (vgl. Fischer & Kohli, 1987). Auf der Basis der Theorietraditionen der interpretativen Soziologie und des Sozialkonstruktivismus, aber auch inspiriert durch die theoretischen Annahmen zur sozialen Strukturierung von Lebensläufen im sozialen Raum (Bourdieu), stehen dabei die Aneignungs- und Konstitutionsbedingungen von Sozialität über Kommunikation im Vordergrund. (Auto-)Biografien als soziales Konstrukt zu verstehen, bedeutet, dass Individuen nicht eine Biografie haben, sondern dass Biografien in konkreten Kontexten produziert und reproduziert werden. Autobiografisches Schreiben ist damit immer auch eine repräsentative Form der Selbstausslegung, in der sich die Autoren nach bestimmten Gattungsregeln des Erzählens *coram publico* entwerfen und inszenieren und sich dabei mit ihrer Vergangenheit identifizieren. Das ist schon allein dem Umstand geschuldet, dass Erzählen per se auf eine soziale Situation hin konzipiert wird. Wer über sein Leben schreibt (oder spricht), nutzt dafür kulturell kodifizierte Muster, also einen diskursiven Rahmen, der auch narrative Modelle und Plots enthält (vgl. Fuchs-Heinritz, 2009). Wir lernen einen Lebenslauf zu präsentieren und Erfahrungen biografisch vor anderen zu thematisieren, wir sehen uns vorgefertigten Bilanzierungsmustern und -zwängen gegenüber und passen diese an je unterschiedliche institutionelle Rahmungen und gesellschaftliche Erwartungen an (vgl.

Lucius-Hoene & Deppermann, 2004). Insgesamt kann Biografie als Konstrukt im Sinne eines ‚opus operatum‘ (Bourdieu) betrachtet werden, ein vom konkreten Handeln abgehobenes, gleichsam zur Institution gewordenes Produkt (vgl. Dausien, 2000, S. 101).

Nahezu alle Facetten der theoretischen Auseinandersetzung mit Lebensbeschreibungen verweisen auf das Verhältnis von Text und der sog. Wirklichkeit, also auf das, worauf sich der Text bezieht. Diese referenzielle Dimension ist in den letzten 20 Jahren vielfach problematisiert worden. Längst geht es nicht mehr um das krude ‚Was‘ der historisch-erlebten Faktizität; vielmehr wird autobiografisches Schreiben als dialogisch strukturierte soziale Praxis verstanden, die in konkreten, biografischen und allgemein historischen Kontexten verortet und zugleich auf diese bezogen ist. Biografie als soziales Konstrukt zu konzeptualisieren heißt dann auch, Aussagen von Texten an Erzähltraditionen zu binden, über die individuelle Subjektivität und (Gruppen-)Identität als auch kollektive Zugehörigkeiten zum Thema gemacht werden. Die Motive, sich dem eigenen Leben zuzuwenden, mögen dabei individuell sein, im Akt des Schreibens werden sie sozial. Ein Text wird, wie bereits gesagt, immer auch auf die Leseerwartung des Publikums hin zugeschnitten, stilistisch und kulturell angepasst, hat also ein Gegenüber, das liest oder zuhört, interpretiert und im weitesten Sinne reagiert. Eine Autobiografieanalyse muss solche interaktiven Effekte der grundsätzlich dialogisch strukturierten Praxis der Selbstthematization berücksichtigen. Zugleich gilt es auch die Kontexte zu beachten, durch die die Autorinnen und Autoren gewissermaßen in die Situation verwoben sind. Da der Mensch auf seine Vergangenheit „keinen von seinen sprachlichen Möglichkeiten unabhängigen interpretationsfreien Zugriff“ (Straub & Sichler, 1989, S. 224) hat, ist das ‚gelebte‘ Leben per se eine Interpretation, durch die Ereignisse und Erlebnisse ex post zu mittelbaren Erfahrungen werden. Im autobiografischen Schreiben werden Erinnerungen selektiert, geglättet und geordnet; es werden Bezüge zwischen Ereignissen hergestellt, wie es eben nur im Nachhinein möglich ist.

An dieser Stelle nun noch ein Gedanke, der wichtig ist, wenn es darum geht, das autobiografische Schreiben für eine soziologische Interpretation nutzbar zu machen. Nicht jedes Leben, nicht jede Lebensgeschichte kommt für eine Veröffentlichung als Biografie oder Autobiografie in Frage. Obgleich jedes Leben eine Erzählung verdient (Werner, 1895), gilt für die Formtradition ein Grundsatz: Das Individuelle muss einen „Hinweis auf einen die Individualität überschreitenden Wert“ enthalten (Fuchs-Heinritz, 2009, S. 29). Dieser Bezug auf das Allgemeine dokumentiert sich regelmäßig in der Begründung dafür, warum die Lebensgeschichte überhaupt veröffentlicht wird, was die Beweggründe sind, einen Text der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, „was das moralisch Wertvolle, das Lernpotenzial ist“ (ebd.). Insofern verwundert es nicht, dass nach wie vor die Veröffentlichungen gesellschaftlicher (Deutungs-)Eliten wie Politiker und Politikerinnen, Medienpersönlichkeiten und Wirtschaftseliten den Buchmarkt dominieren.

Es bleibt festzuhalten: Autobiografien sind ein Kommunikationsformat, über das lebensgeschichtliches Material choreographiert wird. Das Drehbuch beinhaltet soziale und kulturelle Regieanweisungen und verweist auf die Konstitutionsbedingungen von Sozialität über Kommunikation. Wir erfahren über eine Autobiographie nicht, wie der Mensch war oder ist, noch nicht einmal, wie er sich tatsächlich sieht; stattdessen erfahren wir, wie er sich und seine Biographie in einem spezifischen Kontext von medialer Öffentlichkeit kommuniziert.

3. Autobiografien der Wirtschaftselite

Nach diesen theoretisch-konzeptuellen Überlegungen zum autobiografischen Schreiben nun zu einem Forschungsbeispiel. Am Beispiel aktueller Autobiografien der Wirtschaftselite möchte ich zeigen, wie es gelingen kann, ein soziales Phänomen, also Elite, über die Selbstdarstellung und die Selbstdeutung zu entschlüsseln.¹ Der Blick ist dabei vor allem auf die Kommunikations- und Vermarktungsstrategien dieser autobiografischen Publikationen gerichtet. Die Frage ist u.a., wie sich die Autoren öffentlich vermarkten, für welches Zielpublikum sie schreiben.

Meine Überlegungen stellen darauf ab, dass Angehörige der (Wirtschafts-)Elite in einer Gesellschaft von hoher medialer Aufmerksamkeit darauf angewiesen sind, ihre Besondere vor einem Publikum performativ herzustellen und die Bedeutung von Elite auch öffentlich zu kommunizieren. Zwar definiert sich Elite heute gleichsam konkurrenzlos über den Anspruch persönlich zurechenbarer Kompetenzen und Verdienste, also über individuelle Leistung, aber – darauf hat bereits Dreitzel (1962) hingewiesen –, muss sich die Leistung im Erfolg niederschlagen und dieser beruhe eben nicht nur auf funktional erbrachter Sachleistung, sondern muss im Kontext der (medialen) Öffentlichkeit geltend gemacht und als solcher anerkannt und zugerechnet werden. Insofern spielen mediale Plattformen – und dazu gehört autobiografisches Schreiben – eine wichtige Rolle.

Eine kurze Bemerkung zum Begriff ‚Elite‘: Der sozialwissenschaftliche Elitediskurs ist nach wie vor davon bestimmt, überhaupt erst begrifflich zu fassen, was mit diesem Terminus gemeint sein kann (vgl. Nassehi, 2006). Es gibt zwar einen breiten Konsens darüber, dass es Eliten gibt, aber kaum einen Konsens darüber, was sie im Einzelnen auszeichnet. Der etymologische Ursprungsgehalt des Begriffs, der sich von lat. *eligere* ableitet und so viel wie auswählen oder auslesen bedeutet, ist ein wichtiger Ankerpunkt einer Vielzahl von Definitionen und die Implikationen des Begriffs bilden auch den Hintergrund für variierende Elitenvorstellungen.² Zur Elite in der modernen Elitenforschung gehören diejenigen Personen oder Personengruppen, „die das Ergebnis eines Prozesses von Auslese und Konkurrenz darstellen und deren herausgehobene Stellung sich genau damit rechtfertigt“ (Bude 2000, S. 10). Diese Definition kennzeichnet den kleinsten gemeinsamen Nenner. Sie lässt offen, nach welchen Merkmalen der Ausleseprozess erfolgt und ebenso unbeantwortet bleibt die Frage, was eine Person qualifiziert und welche kulturellen Praxisformen zum Erkennungszeichen von Elite werden. Diese knappen Bemerkungen müssen in diesem Rahmen genügen. Sie sollen lediglich in Erinnerung rufen, dass es Elite nicht an sich gibt;

-
- 1 Das Datenmaterial wurde zunächst im Projektkontext über den ‚Generationenwandel der Ökonomischen Elite in Deutschland‘, ein von der DFG finanziertes Kooperationsprojekt der Universitäten Heidelberg und Erlangen erhoben und analysiert. Die qualitative Erhebung enthält neben der Auswertung aktuell vorliegender Autobiografien auch die Auswertung von biografisch-problemzentrierten Interviews mit ehemaligen und aktuellen deutschen Top-Managern und Unternehmern (vgl. dazu Pohlman, Liebold, Bär, Schanne & Schmidt 2017).
 - 2 Solche Elitenvorstellungen gehen u.a. von Werteliten mit ihren besonderen geistigen und sittlichen Qualitäten (u.a. Endrueit, 1979; Buß, 2007) aus, sie definieren Eliten über Positionen oder Funktionen (u.a. Bürklin & Rebenstorf, 1997; Hartmann, 2002, 2013; Hoffman-Lange, 1992), reden von Differenzierungseliten (Nassehi, 2006) oder von Eliten als Repräsentanten sozialer Ungleichheit, von Eliten als herrschende Minderheit sowie Eliten als herrschende Klasse (u.a. Kraus, 2001).

vielmehr muss das Auserwähltsein, der Erfolg und die Exzellenz als solche angeeignet, anerkannt sowie kommuniziert werden. Damit werden auch Fragen der Selbstdarstellung von Elite relevant, vor allem dann, wenn es darum geht, den Zusammenhang von Leistung, Anerkennung und Erfolg zu vermitteln. Elite, so etwa die systemtheoretisch inspirierten Überlegungen von Kestel (2008), reagiert in Situationen, in denen sie als Elite adressiert wird, mit „Elitekommunikation“ (ebd., S. 158). Dies können Situationen sein, in denen vor einem Publikum über die Belange der Gesellschaft gesprochen wird wie z.B. Expertenrunden oder Kamingespräche, die von Stiftungen, Non-Profit-Organisationen, aber auch von Interessenverbänden organisiert werden.

Autobiografisches Schreiben macht es möglich, über die eigenen Belange öffentlich zu sprechen: über Erfolge und Karrieren, Leistungen und Lebenswerke mitsamt dem dazugehörigen ‚Wertehimmel‘. In einem Essay über „Die Mentalität des Erwerbs. Erfolgsphilosophien amerikanischer Unternehmer“ analysiert der Kulturwissenschaftler Klaus P. Hansen (1992) autobiografische Schriften amerikanischer Unternehmer, u.a. von Benjamin Franklin, Andrew Carnegie, Henry Ford, Lee Iacocca und Donald Trump. Er wollte wissen, wie sich der erfolgreiche Geschäftsmann selbst sieht und wie er seinen Erfolg begründet. Aus dem Eindruck, dass sich beim Lesen dieser Schriften stets ein vertrautes Repertoire an Aussagen breit macht, wird der Schluss gezogen, dass sich diese Männer der Wirtschaftsgeschichte in ihren Selbstbeschreibungen nicht daran orientieren, was sie wirklich tun und sind; vielmehr folgen sie Darstellungsmustern, die auf eine mit der Renaissance einsetzende Tradition der kaufmännischen Standesdeutung zurückgehen. Die Mentalität des Erwerbs verfolgt das Ziel der Selbstrechtfertigung einer Gruppe. Da jede Selbstdarstellung die „Strategie der unterschiedlichen Gewichtung“ (ebd., S. 14) praktiziert, da sie manches herunterspielt, bagatellisiert, anderes hingegen aber groß herausstellt, lässt sich an dieser Gewichtung auch die Art der gewünschten Aufwertung abschätzen, so etwa, welchen Typ Mensch man darstellen möchte. Daran ablesbar wird auch ein Legitimitätsbedarf für die eigenen (Gruppen-)Belange.

Während Hansen in seiner Studie eine sozialhistorische Perspektive wählt, geht es in meinem Forschungsbeispiel um die Schreibenlässe der Wirtschaftselite der Gegenwart.³ Auch hier wird davon ausgegangen, dass Elite(n) ihre Besonderung sowie ihren Geltungsanspruch vor einem gesellschaftlichen Erwartungshorizont performativ herstellen müssen und dafür Medien benötigen. Fragen, die an das Material gestellt wurden, waren: In welcher Weise nutzen die Akteure die Medien (also autobiografien) für ihre Zwecke? Was sind die Redeanlässe? Wie sind die Publikationen komponiert? Wie kommunizieren die Autoren den Zusammenhang von Leistung und Erfolg? Welche (Selbst-)Deutungen und Wissensrepertoires werden bemüht, um die Vorstellungen und Erwartungen einer Leserschaft über erfolgreiche Führungskräfte und Top-Manager zu nähren? Und mithin geht es auch um die Frage, welche gesellschaftlichen Diskurse in den öffentlichen Selbstthematizierungen über erfolgreiche Lebenswerke ‚übersetzt‘ werden (vgl. Liebold, 2010). Mit allen diesen Fragen ist eine spezifische Analyseperspektive auf das Material vorgegeben, die, da-

3 Analysiert wurden veröffentlichte und zugleich auflagenstarke autobiografien wie u.a. von Carl H. Hahn (2005): *Meine Jahre mit Volkswagen*. München; Hans-Olaf Henkel (2000): *Die Macht der Freiheit*. München; Bertold Leibinger (2010): *Wer wollte eine andere Zeit als diese. Ein Lebensbericht*. Hamburg; Ferdinand Piëch (2002): *Auto.Biographie*. Hamburg.

rum wird es im Folgenden gehen, mit der dokumentarischen Methode eingeholt werden kann.

4. Die Dokumentarische Methode: methodologische Prämissen und methodische Auswertungsschritte

In der empirischen Sozialforschung wird der Einsatz von Methoden mit dem besonderen Charakter ihres Gegenstandes und durch die Fragen, die daran gestellt werden, begründet. Da es mir bei der Analyse der autobiografischen Texte wesentlich um die Komposition und auch die Funktion von Selbstthematisierungen geht und damit das implizite und handlungsleitende, also das habituelle Wissen einer Gruppe resp. eines Milieus in den Fokus rückt, wird ein Auswertungsverfahren notwendig, mit dem es gelingt, diesem Wissen auf die Spur zu kommen. Eine solche Analyseperspektive bietet die in der praxeologischen Wissenssoziologie fundierte dokumentarische Methode, wie sie von Karl Mannheim in den 20er Jahren des vorigen Jahrhunderts entwickelt wurde. Im Folgenden wird kurz auf den theoretischen Hintergrund und einige methodologische Prämissen der dokumentarischen Methode eingegangen, um sodann zentrale Auswertungsschritte zu erläutern. Einige dieser methodischen Schritte werden sodann anwendungsbezogen am eingeführten Forschungsbeispiel vorgeführt (vgl. Pkt. 5).

– *Methodologische Grundlagen der dokumentarischen Methode: jenseits von Subjektivismus und Objektivismus*

Die methodologische Ausgangsprämisse der Wissenssoziologie von Karl Mannheim (1980) ist, dass das Verständnis oder die Interpretation menschlicher Entäußerungen nur aus der Kultur zu gewinnen ist, die sie hervorgebracht hat – egal, ob es sich dabei um gesprochene Sprache, Texte, Filme u.ä. handelt. Im Unterschied zu Dilthey und Weber geht dieser Ansatz über den methodologischen Individualismus eines subjektiven Sinnverstehens hinaus. Zugleich wendet sich ein solches Verständnis ebenfalls gegen objektivistische Zugänge, die das Ziel ihrer Erkenntnis außerhalb ihrer selbst, also außerhalb der erkennenden Wissenschaft konzipieren. Dies wird als ein Charakteristikum quantitativer Methoden angesehen. Die dokumentarische Methode positioniert sich hier als eine vermittelnde Position (Bohnsack, 2003b). Die erkenntnislogische Differenz zwischen subjektiv und objektiv wird zugunsten einer anderen Unterscheidung aufgegeben, nämlich derjenigen zwischen dem handlungspraktischen (konjunktiven) Wissen einerseits und dem kommunikativ generalisiertem Wissen andererseits. Diese erkenntnisleitende Differenz zwischen den Wissensformen ist für die dokumentarische Methode zentral und soll deshalb noch einmal näher betrachtet werden.

– *Die Unterscheidung von Wissensformen: konjunktives und kommunikatives Wissen*

Während uns das kommunikativ generalisierte Wissen in expliziter Form zur Verfügung steht, verweist das handlungspraktische (oder konjunktive) Wissen auf einen gemeinsam geteilten Erfahrungsraum. Mannheim (1980) geht davon aus, dass sich die Zugehörigkeit zu einer sozialen Lage in den Modi der Welterfahrung niederschlägt. Menschen, die unter ähnlichen Bedingungen leben und aufgewachsen sind, also derselben sozialen Lagerung ange-

hören, teilen Erfahrungen. Diese gemeinsame Erfahrungsbasis wird von Mannheim als „konjunktiver Erfahrungsraum“ (ebd., S. 230) bezeichnet. Ein solcher konjunktiver Erfahrungsraum kann auch dann gegeben sein, wenn Menschen in keinerlei interaktiver Kopräsenz zueinander stehen, denn Gemeinsamkeiten bestehen auch auf abstrakter Ebene, z.B. über Erfahrungen, die Angehörige einer Generation (Nachkriegsgeneration) oder eines Milieus (Wirtschaftseliten, Bildungseliten, Arbeiter oder Angestellte) miteinander teilen. Es geht hier nicht mehr um das gemeinsame Erleben derselben, sondern vielmehr um eine strukturidentische Handlungspraxis.

Das konjunktive Wissen ist ein handlungsleitendes Wissen insofern als es „nicht ein Wissen über etwas, sondern ein Wissen um und innerhalb von etwas“ ist (Bohnsack, 2009, S. 17). Wir verfügen darüber, ohne dass wir es explizieren müssen. Insofern ist es auch ein implizites Wissen (Polanyi, 1995). Es gehört zu unserem habituellen Wissen (Bourdieu, 1982), da es in den Routinen der Alltagspraxis eingelagert ist und orientierend wirksam wird. Demgegenüber ist das kommunikative Wissen eine Form des Wissens *über* etwas, ein Wissen, mit dem wir uns Zusammenhänge erschließen, ohne den Kontext und den Entstehungszusammenhang zu kennen.

– *Der Wechsel der AnalyseEinstellung vom ‚Was‘ zum ‚Wie‘*

In der dokumentarischen Methode geht es um die Rekonstruktion des handlungsleitenden Erfahrungswissens und der Habitusformen im Alltag von Individuen und Gruppen. Erkenntnisleitend ist die Frage nach dem Zusammenwirken gesellschaftlicher Strukturen und individueller bzw. kollektiver Handlungen. Der Weg des Erkenntnisgewinns führt über die alltägliche Praxis und es wird versucht, auf eine Sinnenebene im Material durchzustoßen, in dem sich jene Orientierungen ‚dokumentieren‘, die als implizite Regelstrukturen von Handeln wirken. Die dokumentarische Methode setzt damit auf einen Wechsel der AnalyseEinstellung gegenüber dem Common-Sense. Es ist der „Wechsel von der Frage, *was* die gesellschaftliche Realität in der Perspektive der Akteure *ist*, zur Frage danach, *wie* diese in der Praxis *hergestellt* wird“ (Bohnsack, Nentwig-Gesemann & Nohl, 2001, S. 12). Mit anderen Worten formuliert geht es um das ‚Wie‘ der handlungspraktischen Prozesse der Herstellung von Wirklichkeit und damit um die Frage nach dem *modus operandi* bzw. dem Habitus.

Da es sich sowohl bei der wissenschaftlichen Erkenntnis als auch beim Alltagswissen um Konstruktionen handelt, die an den Standort des bzw. der Beobachterin gebunden sind, schlägt Mannheim (1980) für die wissenschaftliche Beobachtung vor, sich aus den analytischen Fesseln der alltagsweltlichen Eingebundenheit zu befreien. Er spricht in diesem Zusammenhang von der Idee einer „Einklammerung des Geltungscharakters“ (ebd., S. 88). Die Forscher und Forscherinnen sollen sich bei der Bewertung dessen enthalten, ob das, was gesagt wird, faktisch falsch oder normativ richtig ist. Die Analyseperspektive der dokumentarischen Methode ist vielmehr darauf gerichtet, wie das, was für wahr und richtig gehalten wird, erzeugt wird.

Aus dieser Analyseperspektive heraus hat die dokumentarische Methode ein Instrumentarium entwickelt (s.u.), mit Hilfe dessen empirisch-rekonstruktiv vorgegangen werden kann. Die handlungspraktische Bedeutsamkeit wie etwa die Zugehörigkeit zu einem Milieu, zu einem Geschlecht oder zu einer Generation wird nicht theoretisch gesetzt, sondern sie basiert auf einer strikt rekonstruktiven Analyse der sozialstrukturellen Dimensionen des

Handelns. Dies unterscheidet die dokumentarische Methode von der methodischen Anlage der Bourdieuschen Soziologie (vgl. Meuser, 2001).

– *Konkrete Arbeitsschritte der dokumentarischen Methode: thematischer Verlauf, formulierende und reflektierende Interpretation*

Die Leitdifferenz von kommunikativem und konjunktivem Wissen und der damit korrespondierende immanente und dokumentarische Sinngehalt bestimmen die konkreten Arbeitsschritte der dokumentarischen Interpretation. Während der methodische Zugang zum kommunikativen Wissen unproblematisch ist – er sich lesen und u.a. auch abfragen lässt –, gilt dies nicht für den dokumentarischen Sinngehalt. Beim Dokumentsinn, der ja auf die Herstellungsweise, auf den sog. *modus operandi* der Schilderung (Bourdieu, 1982, S. 281) verweist, geht es darum, wie der Text, in dem über eine Handlung berichtet wird, konstruiert ist, wie ein Argument aufgebaut wird, in welchen Verweisungsbezügen das Geschilderte oder Bebilderte abgehandelt wird. Es geht mithin darum, was die Texte (aber auch Fotografien, Skulpturen u.ä.) ausdrucksmäßig repräsentieren (vgl. auch Nohl, 2006, S. 8f.). Den Forschenden ist ein solches Wissen resp. eine solche Sinnebene nur zugänglich, wenn sie sich den Erfahrungsraum für eine solche Handlungspraxis erschließen, also den Kontext mit einbeziehen. Als Schritte der Interpretation werden vorgeschlagen: die Erstellung eines thematischen Verlaufs, die formulierende und die reflektierende Interpretation.

Der *thematische Verlauf* ist ein erster Ordnungsschritt. Es geht hier darum, sich einen Überblick über den Text zu verschaffen und ihn in thematisch geschlossene Textabschnitte zu gliedern und diejenigen Passagen auszuwählen, die Gegenstand der formulierenden und reflektierenden Interpretation werden sollen. Bei Interviews und Gruppendiskussionen werden stets die Eingangs- oder Anfangspassagen interpretiert, da sich hier erste Reaktionen auf die Fragen der Interviewer/innen zeigen und sich hier mögliche fallspezifische Relevanzen rekonstruieren lassen. Bei einer Autobiografieanalyse werden neben inhaltlich relevanten Textpassagen stets die Vorwörter, die Klappentexte, die Umschlaggestaltung und auch einleitende Passagen interpretiert, weil hier die Rahmung des Themas erfolgt und in der Regel über die Motive des Schreibens informiert wird. Ausgewählt werden selbstverständlich auch solche Passagen von Texten (trankribierte Interviews, Autobiografien), die für die Forschungsfrage bedeutsam sind und vorab von den WissenschaftlerInnen festgelegt wurden; weiterhin geht es auch darum Themen zu identifizieren, die in unterschiedlichen Texten gleich behandelt werden und die somit für eine komparative Analyse relevant werden (u.a. Nohl, 2006, S. 46).

Bei der *formulierenden Interpretation* geht es darum, thematisch-paraphrasierend einen ausgewählten Textabschnitt in seinem allgemein verständlichen (kommunikativ-generalisierenden) Sinngehalt nachzuvollziehen. Bei dieser (Re-)Formulierung verbleiben die Forschenden noch konsequent im Relevanzsystem der Sprechenden. Die formulierende Interpretation erfolgt sequenziell, wörtlich und ohne Bewertungen, d.h. die Frage nach der Gültigkeit bzw. dem Wahrheitsgehalt der Inhalte wird hier nicht gestellt. Der Interpretationsschritt der formulierenden Interpretation macht die Interpretation intersubjektiv überprüfbar; sie ist mithin auch eine Distanzierungsstrategie gegenüber dem Text.

Bei der *reflektierenden Interpretation* liegt das Augenmerk auf dem dokumentarischen Sinngehalt, dem *modus operandi*. Ziel ist es, das wurde bereits gesagt, die Handlungsorien-

tierungen und Habitusformen zu rekonstruieren. Ein solcher dokumentarischer Sinngehalt ist in den Handlungen eingelassen und wird somit nicht explizit angesprochen. Er muss gewissermaßen aus dem Text herausgearbeitet werden. Während es bei der formulierenden Interpretation noch darum ging, was von den Akteuren bereits selbst interpretiert und begrifflich expliziert wurde, interessieren bei der reflektierenden Interpretation die impliziten Selbstverständlichkeiten des Wissens der Akteure. Hilfreiche Fragen, die die Interpretation anleiten, richten sich darauf, was sich über den Fall zeigt, aber auch, welche Abgrenzungen in den Redebezügen vorgenommen werden. Lässt sich ein strukturierendes Prinzip rekonstruieren (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2010, S. 291)? Hierbei spielen auch formale und semantische Aspekte von sprachlichen Texten eine Rolle, da die Sprache immer auch Träger einer Handlung, einer Interaktion ist. Darüber lassen sich z.B. auch Widersprüche in der Selbstpräsentation herausarbeiten. Zentral wird hier die Unterscheidung von Textsorten wie Erzählungen, Beschreibungen, Argumentationen, Evaluationen und Theorien. In Erzählungen wird eine Haltung transportiert, die einen engen Zusammenhang zur Erfahrung aufweist (vgl. Nohl, 2006). Demgegenüber sind z.B. Argumentationen den Erfahrungen ferner, denn in ihnen werden abstrahierende und auch theoretisierende Stellungnahmen formuliert. Sie dienen der öffentlichen Präsentation oder auch der Rechtfertigung vor sich selbst und anderen, da in ihnen Motivlagen, Gründe und Bedingungen für eigenes oder fremdes Handeln expliziert werden (vgl. dazu auch Schütze, 1987). Dokumentarisch ist die Interpretation dann, wenn die Konstruktionsweise einer Argumentation rekonstruiert wird und auf diese Weise deutlich gemacht werden kann, wie z.B. eine Rechtfertigung aufgebaut ist und welche Funktion sie im Gesamtzusammenhang des Textes hat.

Eine weitere Suchstrategie bei der reflektierenden Interpretation ist die Frage, in welchem Orientierungsrahmen das Thema abgehandelt wird. Das Augenmerk richtet sich darauf, in welchen Gegenhorizonten (positiv und negativ) ein Thema aufgespannt wird. In den autobiografischen Texten der Wirtschaftselite wird beispielweise die eigene Besonderung vor dem Vergleichshorizont des Gewöhnlichen abgehandelt. Die Topmanager und Wirtschaftsbosse porträtieren ihre eigene Erfolgsgeschichte im Vergleich zu gewöhnlichen Karrieren, gewöhnlichen Angestellten, gewöhnlichen Führungskräften (vgl. dazu Pkt. 5).

Die dokumentarische Methode, das gilt es noch einmal zu betonen, impliziert einen Bruch mit dem Common-Sense, denn es wird nicht gefragt, was die gesellschaftliche Wirklichkeit ist; vielmehr geht es um den Herstellungsprozess gesellschaftlicher Wirklichkeit. Es interessiert also nur bedingt, was in den Autobiografien (oder anderen Texten, die etwa durch Interviews zustande kommen) faktisch thematisiert wird, sondern das den Autoren zugrundeliegende Orientierungswissen, das den Erzählprozess resp. Schreibprozesse anleitet. Das Vorgehen der dokumentarischen Methode ist – dies teilt sie mit anderen Auswertungsverfahren der rekonstruktiven Sozialforschung – sequenzanalytisch. Die Interpretation stützt sich zunächst auf die Abfolge von Äußerungen bzw. Sinneinheiten. Dies begründet sich auch aus der Überzeugung, dass soziales Handeln regelgeleitet und damit auch sequenziell organisiert ist (vgl. Bohnsack, 2003b, S. 138).

– *Komparative Analyse und Typenbildung*

Eine Interpretation ist an Vergleichshorizonte gebunden, weil die Herstellung von Bedeutung dadurch geschieht, dass Unterscheidungen getroffen werden. In der dokumentarischen

Methode erhält die sukzessive komparative Sequenzanalyse einen prominenten Stellenwert, da sich der Orientierungsrahmen (also der Rahmen, innerhalb dessen ein Thema oder ein Problem abgehandelt wird) erst im Vergleich mit anderen Fällen konturiert. Das in den Suchstrategien gefundene Gemeinsame bildet dabei ein Drittes, das sog. Tertium Comparationis, das einen Vergleich erst möglich macht. Bei der Selbstdarstellung der Wirtschaftseliten in Publikationen sind z.B. Legitimierungsstrategien ein Tertium Comparationis. Empirisch lassen sich unterschiedliche Strategien ausfindig machen, die alle die Funktion haben, die gesellschaftliche Relevanz von Elite zu beglaubigen.

Forschungspraktisch verläuft die komparative Analyse parallel zur reflektierenden Interpretation und zur Falldarstellung. Man kann auch sagen, sie ist von Anfang an Teil der reflektierenden Interpretation. Es werden Sequenzen daraufhin verglichen, wie Themen und Problemstellungen eingeführt und bearbeitet werden. Dies gilt sowohl fallvergleichend als auch fallintern. Im fallinternen Vergleich kann jede Äußerung als Dokument für ein ihr zugrunde liegendes Muster angesehen werden. Die Frage dabei ist, ob verschiedene Themen oder Problemstellungen auf eine ähnliche Weise behandelt werden. Die Funktion einer Komparation ist, dass die Vergleichshorizonte der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen erweitert, über empirische Vergleichshorizonte ergänzt und auch ersetzt werden. Die Interpretation, so Bohnsack (2003a), „wird umso mehr methodisch kontrollierbar je mehr die Vergleichshorizonte des Interpreten empirisch fundiert und somit intersubjektiv nachvollziehbar und überprüfbar sind“ (ebd., S. 137).

Die Typenbildung mittels der dokumentarischen Methode erfolgt auf aufeinander aufbauenden Stufen der Abstraktion, die wiederum auf der Grundlage der komparativen Analyse basiert. Wenn sich in mehreren Fällen zeigt, dass ein Thema oder ein Problem auf eine bestimmte Art und Weise bearbeitet wird, wenn eine solche Bearbeitungsweise von anderen unterschieden werden kann, dann lässt sich dieser Orientierungsrahmen vom Einzelfall ablösen und zum Typus ausarbeiten (vgl. Nohl, 2006, S. 7). In der dokumentarischen Methode werden sinngenetische und soziogenetische Typenbildung unterschieden. Zunächst zur *sinngenetischen Typenbildung*: Auf Grundlage der beobachteten oder erzählten Handlungspraxis werden unterschiedliche Orientierungsrahmen herausgearbeitet und typisiert. Das gemeinsame Dritte, also das Tertium Comparationis, ist dabei die Art und Weise, wie ein Thema behandelt wird. In der unterschiedlichen Art und Weise der Bezugnahme auf ein Thema oder ein Problem zeigt sich die Charakteristik der Fälle, der „fallspezifische Erfahrungsraum“ (Bohnsack, 2009, S. 22). Ein fundamentales Prinzip bei der Generierung einzelner Typiken ist der „Kontrast in der Gemeinsamkeit“. Nach Bohnsack ist dieses Prinzip zugleich „die Klammer, die eine ganze Typologie zusammenhält“ (Bohnsack, 2003b, S. 143). Die *soziogenetische Typenbildung* baut auf der sinngenetischen Typenbildung auf. Hier wird nun der Kontext, in dem eine Orientierung entstanden ist (Erfahrungsräume) verglichen. Es geht darum, die spezifischen Erfahrungshintergründe und auch die Entstehungsgeschichte herauszuarbeiten. Ein Beispiel dafür wären die generationsspezifischen Unterschiede vor dem Hintergrund eines Milieus (wie etwa dem Angestelltenmilieu, dem Milieu der Wirtschaftselite). Eine maximal kontrastierende komparative Typenbildung könnte hier zeigen, wie etwa der ‚Zeitgeist‘ einer Generation in den unterschiedlichen Milieus unterschiedlich verarbeitet wird, also wie etwa die Zugehörigkeit zu einer Generation die Art der Selbstthematizierung prägt. Da Individuen (oder Gruppen) in unterschiedlichen Er-

fahrungsräumen zu Hause sind, lässt sich ein rekonstruiertes Orientierungsmuster erst dann als eine z.B. Generationstypik validieren, wenn kontrolliert wird, dass es sich nicht doch um Orientierungen handelt, die typisch für einen anderen Erfahrungsraum wie das Milieu sind. Die komparative Analyse spielt auch bei der Typenbildung auf dieser Ebene eine zentrale Rolle. Die Validität einer Typik ist davon abhängig, „inwieweit sie von anderen, auf der Grundlage der fallspezifischen Beobachtungen ebenfalls möglichen, Typiken unterscheidbar ist“ (Bohnsack, 2009, S. 22f.).

5. Die Illustration der Dokumentarische Methode: exemplarische Textinterpretation

Über aktuelle autobiografische Publikationen der Wirtschaftselite soll nun noch ein Einblick in die Forschungspraxis der Textinterpretation gegeben werden. Das kann in diesem Rahmen nur punktuell geschehen und ich werde mich deshalb auf die reflektierende Interpretation und die komparative Analyse zweier einleitender Passagen beschränken (müssen).

Die Textpassagen, die für eine reflektierende Interpretation in Frage kommen, basieren – das wurde bereits beschrieben – auf dem thematischen Verlauf als einem ordnenden Zugriff auf das Material. Der thematische Verlauf ist zugleich auch ein erster Schritt hin zu einer komparativen Analyse, da durch ihn diejenigen Themen identifiziert werden, die den Fällen gemeinsam sind. Klappentexte, Danksagungen und Widmungen, die Umschlaggestaltung, Vorwörter und einführende Passagen sind für eine Autobiografieanalyse instruktiv, da an diesen Stellen in der Regel über den Schreibanlass informiert wird und wir bereits an diesen prominenten Stellen etwas über die Rahmung des Rückblicks erfahren. Bei den hier zur Debatte stehenden Autobiografien wurden zudem diejenigen Passagen ausgewählt, in denen der Zusammenhang von biografischen Ausgangsbedingungen, Ressourcen und späterem Erfolg thematisiert wird. Von Interesse waren auch Passagen, in denen Situationen der Anerkennung, aber auch (berufs-)biografische Wendungen, Rückschläge und Überraschungen thematisiert wurden.

Das folgende Zitat stammt aus der Autobiografie von Carl H. Hahn (2005), der seine Autobiografie mit dem Titel „Meine Jahre mit Volkswagen“ veröffentlicht hat. In der Einleitung ist zu lesen:

„Warum greife ich in meinem Alter noch zur Feder? Über ein halbes Jahrhundert hatte ich das Glück, Industriegeschichte mitzuerleben und mitzugestalten. Volkswagen, als dessen Teil ich mich fühle, stieg in dieser Zeit aus dem Nichts zum viertgrößten Automobilhersteller der Welt auf. Über ein Jahrzehnt stand ich als Vorstandsvorsitzender an seiner Spitze. Da ich prinzipiell keine ‚vertraulichen Background-Unterhaltungen‘ mit der Presse geführt habe und nie die Öffentlichkeit suchte, wenn ich angegriffen wurde, würde manches mit mir zu Grabe getragen, was zur Chronik von VW und der Nachkriegswelt gehört.“

Eine formulierende Interpretation dieser Passage ist die paraphrasierende Wiedergabe des Inhalts. Sie ist ein Hilfsmittel, sich von dem Text zu distanzieren, denn auch der thematische Gehalt ist nicht selbstverständlich, sondern interpretationsbedürftig. In der oben aufgeführten Passage beginnt der Autor Carl H. Hahn mit der Frage, warum er in seinem Alter noch eine Autobiographie verfasst. Die Antwort ist, dass er über ein „halbes Jahrhundert“ industriegeschichtliches Erfahrungswissen verfügt. Er fühlt sich als Teil eines Konzerns,

der sich zu einem der größten Automobilhersteller entwickelte. Die Geschichte des Konzerns deckt sich mit der Zeit seines Wirkens als Vorstandsvorsitzender. Es ist dem Autor daran gelegen, sein zeitgeschichtliches Wissen einer Allgemeinheit weiterzugeben.

Die reflektierende Interpretation baut auf der formulierenden Interpretation auf. Es geht um die Frage, *wie* ein Thema kommuniziert wird, was sich in dem, wie etwas gesagt wird, dokumentiert. Es geht mithin um die Architektur des Arguments, also wie der Text konstruiert ist sowie darum, in welchen Verweisungsbezügen eine Schilderung abgehandelt wird. Der Autor der zitierten Passage beginnt seinen autobiografischen Rückblick mit einer großen Geste: Er will über die historische Relevanz seiner Person aufklären. Neben der expliziten (Selbst-)Zuschreibung einer historischen Relevanz für den Konzern (dies wäre der sog. immanente Sinngehalt, der über den Zusammenhang der eigenen Spitzenposition und der Erfolgsgeschichte des Konzerns formuliert wird), dokumentiert die Passage auch das Bedürfnis, gegen das Vergessen anzuschreiben – zumindest drängt sich diese Lesart hier auf. Jetzt ist es dem Autor noch möglich, seinen (Ein-)Blick und seine Kenntnis über die Konzerngeschichte, zugleich aber sein Erfahrungswissen über weite Strecken der Nachkriegsgeschichte kundzutun. Der Autor versteht sich also als eine Art historischer Sachwalter. Zugleich geht es ihm aber nicht nur um die Perspektive des Konzerns, sondern auch um sein Wirken, seine Person, seine Rolle als Vorstandsvorsitzender. Der Autor, so eine Lesart, schreibt gegen die prinzipielle Austauschbarkeit seiner Person resp. seiner Rolle im Unternehmen an. Dies drückt er selbst nicht so aus, aber es lässt sich als Subtext lesen, zumal das autobiografische Schreiben ganz explizit in einen Begründungszusammenhang gestellt wird. Der Erinnerungstext hat die Funktion, die Geltungsdauer seines Wissens und seines Wirkens zu sichern. Es geht um das Bedürfnis, sein Lebenswerk zu sichern. Der Kampf um soziale Relevanz ist mitunter ein handlungsleitendes Motiv des Autors eine Autobiografie zu veröffentlichen.

Eine solche Interpretation muss sich komparativ ‚bewähren‘. Das heißt, erst im weiteren Verlauf der Interpretation wird sich zeigen, ob sich eine solche Lesart durchhalten lässt. Ist der ‚Kampf um soziale Relevanz‘ ein handlungsleitendes Motiv, das den Text durchgängig strukturiert oder lassen sich noch andere, evtl. konkurrierende Deutungsmuster rekonstruieren? Für den hier vorliegenden Text kann an dieser Stelle lediglich angedeutet werden, dass sich das orientierungsleitende Deutungsmuster im fallinternen Vergleich bestätigt. Bereits in den ersten Zeilen wird angedeutet, dass es ein Lebenswerk zu sichern gilt. Der Autor deutet selbst an, dass er gegen eine Rufschädigung anschreibt. Dies wird im weiteren Verlauf des Textes dann noch mehrmals aufgegriffen.

Die komparative Analyse, das wurde bereits mehrfach betont, spielt in der dokumentarischen Methode von Anfang an eine zentrale Rolle. Für die Analyse eines Textes (ob Autobiografie oder Interview) heißt das, dass es nicht darum geht, zunächst einen ganzen Fall zu beschreiben, denn ohne einen Vergleichshorizont kann gar nicht geklärt werden, was das Spezifische eines Falles ist. Erst im Fallvergleich lassen sich typifizierbare, also fallübergreifende Strukturen identifizieren. Es gilt also einen weiteren Fall heranzuziehen, in dem sich möglicherweise ein ähnlicher (oder ein differenter) Orientierungsrahmen dokumentiert. Darüber wird dann einerseits die reflektierende Interpretation untermauert, andererseits werden aber auch neue Vergleichsmöglichkeiten geschaffen. Zur Anschauung dieses Prinzips wird im Folgenden ein weiterer ‚Fall‘ herangezogen. Es handelt sich um die Autobiografie

grafie des Top-Managers Hans-Olaf Henkel (2000). Hier wird im Vorwort seiner Autobiographie mit dem Titel „Die Macht der Freiheit“ – mittlerweile in 9. Auflage gedruckt und in vierzehn Sprachen übersetzt – über den öffentlichen Redeanlass aufgeklärt:

„Erst als ich dieses Buch schrieb, habe ich mich richtig kennen gelernt [...]. Mir war das vorher nie bewusst gewesen, aber es besteht kein Zweifel. Ob es nun in meiner Kindheit war, wo ich mich gegen meine Mutter auflehnte; in meiner Jugend, wo ich gegen die Internatslehrer aufbegehrte; in meinem Berufsleben, wo ich mir Freiräume erkämpfen musste – immer bin ich diesem Instinkt gefolgt, als hätte ich von Anfang an geahnt, dass sich gewissen Gaben, mit denen die Natur mich ausgestattet hat, nur entfalten würden, wenn ich für den nötigen Spielraum sorgte“ (ebd., S. 5).

Auf der Ebene der reflektierenden Interpretation lässt sich hier zusammenfassen: Der Autor orientiert seine Lebenserinnerungen zunächst am klassischen Entwicklungsroman (er wächst durch die Auseinandersetzung mit der Welt). Das Verständnis für sich selbst entwickelt er im Rückblick und das autobiografische Schreiben wird als eine Art therapeutischer Prozess vorgestellt. Der Autor gewinnt in diesem Rückblick die Erkenntnis, dass er über spezifische „Gaben“ verfügt, die ihm in die Wiege gelegt worden sind. Das heißt, dass er über eine Berufung oder Bestimmung verfügt, die er sich nicht erarbeiten musste; vielmehr haben sie sich mit der Zeit entwickelt. Damit wird dem oder der Leserin auch nahegelegt, die exzeptionelle Karriere des Autors im Zusammenhang mit diesen Gaben zu sehen. Die Bedingungen resp. Spielräume dafür mussten allerdings geschaffen und auch erkämpft werden.

Die Autobiografie von Hans-Olaf Henkel handelt in weiten Strecken davon, wie er sich individuelle Freiräume erkämpft und sich dabei zum Topmanager entwickelt. In der Kindheit und Jugend gilt sein Widerstand dem Elternhaus, der Schule usw., später wehrt er sich gegen die verkrusteten Strukturen eines Großkonzerns. Die eben zitierte Passage aus dem Vorwort deutet diesen Konstruktionsmodus bereits an. In den weiteren Ausführungen werden sodann einzelne Etappen und Weggabelungen seiner Lebensgeschichte gemäß diesem Prinzip ausbuchstabiert. Das Erzählprinzip folgt dabei allerdings weniger einem Entwicklungsprinzip, denn die Erzählung wird nicht unter den Aspekten vorgeführt, wie sein Leben durch das Lernen an Konflikten oder Problemstellungen verlaufen ist; vielmehr werden die Entwicklungslinien wie etwa seine Bildungsbiografie, sein Karrierestart und weitere Etappen seiner beruflichen Erfolgsgeschichte in anekdotischer Form als eine Art Husarenstück vorgetragen. Der Autor entwirft sich als Intellektueller und Individualist und die „Gaben“, die sich sukzessive „entfalten“ sind dabei der Motor einer außergewöhnlichen Karriere. Mit einer weiteren Passage soll noch einmal dieses Muster der Selbstläufigkeit aufgegriffen werden. Kurz zum Kontext der Passage: Der Autor zeichnet sein Herkunftsmilieu als bürgerlich. Seine eigene Karriere wird vor dem Fundus an bürgerlichen Grundkenntnissen aufgespannt, die er zum Teil kritisch-distanziert in Szene setzt. Zugleich unterläuft der Autobiograf im Zugzwang seiner Selbstdarstellung diese kritische Perspektive und der bildungsbürgerlich vorgetragene Habitus sowie die intellektuelle Attitüde eines ‚Eingeweihten‘ verkehren sich unter der Hand in ein distinktes Bemühen um Zugehörigkeit zur (Wirtschafts-)Elite. Die folgende Passage gibt eine Episode wieder, mit der der Autor seine legitime Zugehörigkeit zur ‚guten Gesellschaft‘ unter Beweis stellen möchte. Bevor der Autor studiert, absolviert er eine Lehre bei einer Speditionsfirma. Im Rückblick werden diese Jahre gewissermaßen als die Lehrjahre des späteren Top-Managers vorgestellt. In der Art und

Weise, wie er diese Welt der Speditionsfirma malt, zeigt sich, dass er ‚eigentlich‘ und von vornherein zur anderen Seite gehört. Erinnerung werden vor allem Situationen, in denen er den Reichen und Mächtigen begegnet. Beispielhaft für diese Erinnerungen ist dann eben folgende kleine Begebenheit, in der er als Lehrjunge in einem noblen Hotel für seine Botentätigkeiten ein Trinkgeld erhält und diesen Botenlohn als Demütigung erfährt:

„Das Geldstück brannte in meiner Hand. Mit rotem Kopf erinnerte ich mich an den Rat meiner Mutter, niemals Trinkgeld anzunehmen, es aber immer reichlich zu geben. Ich eilte, von Peinlichkeit getrieben, zu dem nahe gelegenen Spezialgeschäft ‚Pfeifen Tesch‘, um die verhasste Münze schnellstmöglich wieder loszuwerden. Seit langem hatte ich mir eine Pfeife gewünscht, und so tröstete ich mich über den unangenehmen Vorfall, was allerdings die Folge zeitigte, dass ich für einige Jahre Pfeifenraucher wurde“ (ebd., S. 52).

Das Geben und Nehmen von Trinkgeld symbolisiert hier das ‚oben‘ und ‚unten‘ und wird zur Statusdemonstration solcherart gesellschaftlicher Verkehrsformen. Die Episode in dieser Passage ist ein Dokument dafür, dass dem Autor hier ein stratifikatorisches Unrecht widerfahren ist, das ihn ganz offensichtlich brandmarkt. Das Trinkgeld des Lehrjungen wird sodann in ‚demonstrativen Konsum‘ verwandelt. Der unangenehme Vorfall transportiert eine ganz spezifische Selbst-Deutung: Obwohl er als Top-Manager klein angefangen hat, gehört er bereits in jungen Jahren dazu.

Im Fallvergleich wird augenfällig, dass sich beide Autoren vor dem Hintergrund exzeptioneller Managerkarrieren entwerfen. Beide setzen bei der Leserschaft ein Wissen um ihre Person voraus. Zugleich haben beide Manager das Bedürfnis, sich als tragende Figuren der Wirtschaftsgeschichte ins kollektive Gedächtnis zu schreiben. Dabei greifen beide (und darüber hinaus auch weitere Autobiografen der Wirtschaftselite) auf Elemente eines substanzialen Elitediskurses zurück, das in erster Linie in einem Konsens des Verfahrens besteht, nämlich sich selbst, also den erfolgreichen Topmanager, nach bestimmten Regeln zu veröffentlichen. Das eigene Leben und das eigene Lebenswerk werden über Außergewöhnlichkeit projiziert und das Herausgehoben-Sein findet vor der Vergleichsfolie des Gewöhnlichen statt. Mehr oder weniger wird bereits in den einleitenden Passagen, aber vor allem in der weiteren Analyse (die hier nicht vorgeführt, aber eben angedeutet werden kann) ein Grundmuster deutlich: In den Selbstbeschreibungen wird sowohl das Bemühen um Distinktion und Zugehörigkeit als auch eine Art Charismatisierung des Erfolgs zum Ausdruck gebracht. Damit wird gleichsam die Botschaft transportiert, dass wir es mit Personen zu tun haben, die ein Anrecht auf ihre exzeptionellen Positionen haben bzw. gehabt haben, die es allerdings zum Schreibzeitpunkt zu beglaubigen gilt. Da der Erfolg eine Zuschreibungskategorie ist und im Medium der Wertungen Dritter entsteht, (re-)produzieren sich alle Autoren über ein Kausalitätsschema. Dies ist das Tertium Comparationis, auf dessen Hintergrund ein Vergleich erst möglich wird. Der „Kontrast in der Gemeinsamkeit“ (Bohnsack 2003b, S. 143) ist, dass unterschiedliche Referenzen gewählt werden. Im weiteren Interpretationsprozess, der hier nur als Ergebnis angedeutet werden kann, lässt sich der Darstellungsmodus des Autors Carl H. Hahn als ‚externe Referenz‘ interpretieren. Sein Lebenswerk ist der Konzern, und das (Anerkennungs-)Bedürfnis besteht darin, die eigene (heroische) Rolle in der Konzerngeschichte festzuschreiben. Eine solche externe Referenz lässt sich über plausible und vor allem auch öffentlichkeitswirksame Verknüpfungspunkte zwischen Wirken und Werk herstellen. Dies deutet sich bereits in der zitierten einleitenden Passage an und kann im weiteren fallinternen und fallexternen Vergleich untermauert wer-

den. Demgegenüber lässt sich ein Deutungsmuster der ‚internen Referenz‘ charakterisieren. Werk und Person sind hier identisch. Exemplarisch für eine solche Deutung, in der das erfolgreiche Lebenswerk die Person selbst ist, steht die Autobiographie von Hans-Olaf Henkel. Der Erfolg wird im Text als eine Art Fügung präsentiert und die geneigte Leserschaft erfährt, dass das, was sein erfolgreiches Wirken und sein Werk ausmacht, er selbst ist, der geniale Manager. Das Darstellungsmuster der internen Referenz konstruiert Erfolg über die Außergewöhnlichkeit der Person. Dies zieht sich als Leitmotiv durch die gesamte Autobiografie.

Bleiben wird beim Vergleich der beiden Anfangspassagen, so deutet sich bereits hier an, dass beide Autoren einen Darstellungsduktus wählen, mit dem sie sich über Außergewöhnlichkeit projektieren und damit ihre Zugehörigkeit zur Wirtschaftselite fundieren. Im Fallvergleich ließen sich erste typisierende Orientierungsmuster vor dem Hintergrund eines substanziellen Elitediskurses identifizieren. Es soll an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich betont werden: Die Analyseperspektive der dokumentarischen Methode ist auf die Architektur dieser Veröffentlichungen gerichtet. Es wird das Verfahren rekonstruiert, wie die Bedeutung eines Phänomens (hier Elite) auch praktisch erzeugt wird. Am Beispiel der autobiografischen Texte kann gezeigt werden, dass dazu die bewährten Zugzwänge der distinkten Selbstdarstellung ebenso gehören wie die Strategien der Abgrenzung, die Attitüde der Anstrengungslosigkeit, mit der die Aufstiegswege beschrieben werden sowie eine Charismatisierung des Erfolgs über die Attribute der Einzigartigkeit und Außergewöhnlichkeit (vgl. Liebold, 2010).

Autobiografien wurden als Kommunikationsformat beschrieben, in denen über die individuellen Selbstauskünfte hinaus auch Gesellschaftsstruktur übersetzt wird (vgl. Pkt. 2.). Für die vorliegenden Publikationen bedeutet dies, dass wir es mit Texten der Selbstdarstellungen und -inszenierungen zu tun haben, mit denen die Autoren auch die Erwartungen an Elite bedienen. Im gesellschaftlichen Diskurs gilt nach wie vor das Bedürfnis, Elite normativ zu behaupten und sich damit ihrer auch zu versichern. Die in regelmäßigen Abständen geführten Debatten über die Exzellenz und Kompetenz von Spitzenmanagern, die ja gerade auch dann unterstellt wird, wenn ihr Fehlen kritisiert und öffentlich angezweifelt wird, findet in den vorliegenden Autobiografien ein Entsprechungsverhältnis. In den Texten wird die Botschaft transportiert, dass wir es mit Personen resp. Persönlichkeiten zu tun haben, die ein Anrecht auf ihre exzeptionellen Karrierepositionen haben bzw. gehabt haben, die es allerdings zu beglaubigen gilt.

Die Forschungsfrage nach den Selbsteutungen und -inszenierungen der erfolgreichen Geschäftsmänner kann an eine Forschungslinie der letzten Jahre anknüpfen, bei der der Erfolg als analytische und deskriptive Kategorie zur Rekonstruktion von Karrieren und Karriereverläufen verwendet wird. In den Studien dieser Forschungslinie tritt der Erfolg meist im Tandem mit Leistung auf. Erfolg wird an Leistung geknüpft, eine Idealvorstellung, die der „Sozialschichtung in der bürgerlichen Gesellschaft entspricht“ (Neckel, 2008, S. 67). Im Fokus stehen vor allem solche berufliche Karrieren, bei denen aufgrund herausgehobener beruflicher Stellung eine besonders enge Verknüpfung von Leistung und Erfolg unterstellt wird, so etwa bei Unternehmerfamilien (vgl. Stamm, 2014) sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (vgl. Hänzi & Matthies, 2014). In der hier vorgestellten Untersuchung über die Selbstdarstellung der Wirtschaftselite in Autobiographien deutet sich an, dass die Akteure eine solche Sicht auf eine eigenwillige Weise kolportieren. Der Erfolg

wird jenseits von Leistung und Leistungsverausgabung fundiert. Im Vordergrund der Elitekommunikation stehen Prädikate des Außergewöhnlichen, jenseits von Leistung und schiefer Leistungsverausgabung. Damit wird gleichsam die Botschaft transportiert, dass wir es bei den Autoren mit Personen und Persönlichkeiten zu tun haben, die ein Anrecht auf ihre Positionen haben und gehabt haben.

6. Fazit: Erkenntnischancen einer qualitativ-rekonstruktiven Vorgehensweise (auch) für das weite Feld der industriellen Beziehungen

Wenn im Folgenden noch kurz über den Nutzen der dokumentarischen Interpretation und der Analyse von (Auto-)Biografien für das weite Feld der industriellen Beziehungen gesprochen werden soll, so ist das Argument vor allem ein methodologisch-methodisches: Das grundlegende Kriterium für die Wahl einer Erhebungs- und auch Auswertungsmethode ist die Gegenstandsangemessenheit. Das heißt, die gewählte Methode muss dazu geeignet sein die Daten zu generieren, welche eine Antwort auf die Forschungsfrage liefern. Damit sind auch die Grenzen angedeutet. Stärker inhaltsorientierte Forschungsfragen, die an der vergleichenden Analyse von Meinungen, Ansichten oder Wissensbeständen von Organisationsmitgliedern interessiert sind, brauchen andere Erhebungsmethoden und Auswertungsverfahren als Fragestellungen, die auf eine systematische Rekonstruktion von Orientierungen und ihren gruppen- oder auch milieukonstitutiven Entstehungsbedingungen gerichtet sind. In der Methodenliteratur wird hier mittlerweile ein breites Spektrum unterschiedlicher Typen und Verfahren qualitativer Interviews reflektiert (vgl. Klemm & Liebold, 2016). Die Methode der dokumentarischen Interpretation ist sicher ein voraussetzungsvolles Verfahren, sowohl was die methodologische Fundierung aber auch was die praktische Durchführung betrifft. Der Tiefenschärfe der Interpretation steht ein hohes Maß an Komplexität gegenüber (Kleemann u.a., 2013, S. 191). Dies kann aber nicht als Kritik gelten sondern ist eher ein Hinweis darauf, dass es sich hier um ein Verfahren handelt, das viel Übung in Forschungskontexten benötigt.

Im vorliegenden Fallbeispiel ging es um die Frage, was spezifische Selbstdarstellungsmuster einer sozialen Gruppe über diese Gruppe selbst aussagen, was sich in den öffentlich zugänglichen Ego-Dokumenten über ein soziales Kollektiv dokumentiert. Mit der dokumentarischen Methode der Interpretation wurde eine Analyseperspektive vorgestellt, die es möglich macht, das Soziale aufzuspüren, das sich in dem, wie etwas erzählt wird, dokumentiert. Ziel ist es, die Herstellungsweise von Wirklichkeit und somit auch das handlungsleitende, habitualisierte Wissen zu rekonstruieren. Mit Bourdieu formuliert ist ein solches (implizites) habituelles Wissen eine Weltsicht, die den Index der sozialen Verhältnisse trägt, in denen es erworben wurde und auf die es eine Antwort darstellt. „Über den Habitus regiert die Struktur, die ihn erzeugt hat, die Praxis“ (Bourdieu, 1993, S. 112).

Am empirischen Beispiel autobiografischer Texte wurde die dokumentarische Methode der Interpretation vorgestellt. Autobiografien sind insofern eine attraktive Quelle der soziologischen Forschung, weil in ihnen ein kulturell überliefertes und auch gepflegtes Wissen zum Ausdruck kommt. Da die Formen der Thematisierung, Darstellung und Dramaturgie

individueller Lebensverläufe sozial konstituiert sind, verweisen sie auf fundamentale Dimensionen der Sozialität und eröffnen damit eine Perspektive auf Gesellschaft. Dabei geht es weniger um das Geschehene selbst als um die Deutungsbedürfnisse und Darstellungsformen und -normen, die bestimmten Kollektiven und sozialen Milieus sowie sich weiter ausdifferenzierenden Medienkulturen (Fernsehen, soziale Medien, Belletristik) entstammen können. Die Autobiografie als Kommunikationsmedium ist tendenziell exklusiv, weil diese Form der schriftsprachlichen Selbstdarstellung *coram publico* vor allem von den verschiedenen (Deutungs-)Eliten in den Bereichen Politik, Wirtschaft, Kunst und Kultur verwendet wird. Für weniger ‚exponierte‘ Akteure spielen hingegen (auch) andere biografische Materialien eine wichtige Rolle. Neben dem mittlerweile vielfach erprobten autobiografischen narrativen Interview und anderen offenen, auch biografisch orientierten Erhebungsmethoden für die Produktion von lebensgeschichtlichem Erzählen, können Romane, Filme, aber auch neuere biografische Kommunikationsformate in den sozialen Medien wichtige Quellen für eine Biografie- und Autobiografieanalyse sein. Man denke z.B. an die Gestaltung von Homepages und anderen Plattformen im Internet, die sicher eine Fundgrube für Selbstdarstellungspraktiken und Selbstinszenierungen sind. Die gegenwärtigen Medienrealitäten, so etwa Heinze (vgl. 2013), sind von (auto-)biografischen Darstellungen und Narrativen geradezu durchdrungen, in denen eben auch Themen der Arbeitswelt, berufliche Auf- und Abstiege, Karrierepfade und -hindernisse, auch Scheitern, schwierige Umstände und das Verarbeiten von Brüchen bearbeitet werden. Gerade das Internet ist zu einer reichhaltigen Quelle von (auto-)biografischen Darstellungen geworden. Damit soll noch einmal herausgestrichen werden, dass Autobiografien als Datenquelle empirischer Sozialforschung zwar ein attraktives, aber beileibe nicht das einzige biografische Format der öffentlichen Kommunikation über die Belange des Selbst sind. In der vorgestellten Untersuchung über die Topmanager wurde die Autobiografieanalyse zunächst auch deshalb gewählt, weil man sich davon versprach, erste Einsichten in ein schwer zugängliches Feld zu gewinnen. Im Laufe der Untersuchung hat sich herausgestellt, dass die Autobiografieanalyse (neben qualitativen Interviews und einer quantitativen Erhebung sozialstruktureller Daten) eine Perspektivenerweiterung darstellt. Im Sinne des Selbstverständnisses qualitativer Sozialforschung, Brüche und Mehrdeutigkeiten von sozialen Phänomenen aufzugreifen und zu reflektieren, konnte mit Hilfe einer solchen Triangulation ein multiperspektivisches Ergebnis erzielt werden. Triangulation lässt sich hier als eine Strategie der Geltungsbegründung im Forschungsprozess begreifen (u.a. Flick, 2011; Alber & Schiebel 2018).

In theoretisch unterschiedlich begründeter Weise gehen viele Vertreter/innen einer qualitativ arbeitenden Sozialforschung davon aus, dass die Dinge in der Welt nicht als solche gegeben sind, sondern das Produkt der interaktiven Aushandlung von Wirklichkeit darstellen. Methodisch hat eine solche im weitesten Sinn konstruktivistische Perspektive weitreichende Konsequenzen, denn es folgt daraus der Anspruch, soziale Sinnzusammenhänge kontextgebunden zu rekonstruieren. Dieses Argument spricht für eine rekonstruierende methodische Auswertungsstrategie, wie sie die dokumentarische Methode anbietet. Da es keinen unvermittelten Zugang zu individuellen wie sozialen Wirklichkeiten gibt, benötigen wir für ein methodisch kontrolliertes Fremdverstehen ein Kontextwissen, mit dem es gelingt, den Sinn einer Äußerung (ob schriftlich in Autobiografien oder mündlich in Interviews) zu entschlüsseln. Anders formuliert: Das Phänomen, das es zu erklären gilt, benötigt ein Wis-

sen über den sozio-kulturellen Zusammenhang, in dem es entstanden ist und in dem es praktiziert wird. Da der Sinn einer Handlung niemals nur individuell, sondern immer sozial und kollektiv zu dechiffrieren ist, gilt es die sozialen Regeln, die Handeln in sozialen Zusammenhängen oder Milieus hervorbringt und anleitet zu entschlüsseln. Wie kommen (z.B. betriebliche) Akteure oder Akteurskonstellationen zu einer gemeinsam geteilten Weltsicht resp. wie lässt sich ein solches handlungsleitendes Erfahrungswissen (z.B. im Kontext einer Organisation) beschreiben? Was begründet Unterschiede und wie lässt sich die Differenz in der Gemeinsamkeit formulieren? Ist es das Milieu (z.B. Arbeiter- oder Angestelltenmilieu, unterschiedliche Berufs- oder auch Fachkulturen), das Lebensalter oder das Geschlecht, über das Differenzen (und Gemeinsamkeiten) der Weltsicht erklärt werden können? Insgesamt geht es um Fragen, „wie einzelne Akteure, mehr aber noch Dyaden, Gruppen, Gemeinschaften, Organisationen oder Milieus zu gemeinsam geteilten Weltsichten, Handlungsorientierungen oder Situationsdefinitionen gelangen und wie mit divergierenden Perspektiven umgegangen wird“ (Strübing, 2013, S. 24).

In dem Beitrag wurde an einem Forschungsbeispiel gezeigt, wie es über eine empirisch-rekonstruktive Perspektive gelingen kann, das soziale Milieu einer Gesellschaft über ihr kommunikatives Repertoire zu erschließen: Praktiken und Regeln, derer sich Subjekte, Gruppen oder Gesellschaften bedienen. Konstitutiv dabei ist, dass die soziologische (Auto-)Biografieforschung nicht in erster Line das Subjekt betrachtet, sondern sich mit dem sozialen Konstrukt Biografie beschäftigt, das als soziales Orientierungsmuster und Regelsystem verstanden werden kann. Das Konstrukt Biografie verweist damit auf fundamentale Dimensionen der Sozialität, u.a. auch deshalb, weil das Erzählen auf die Erwartungshaltung eines Gegenübers (dem bzw. der Rezipientin) zugeschnitten ist. Insofern ist das Individuelle in Biografien nie nur die isolierte Geschichte eines Individuums, sondern die soziale Form eines komplexen Konstruktionsprozesses, in der gesellschaftliche, institutionelle und interaktive Wissensordnungen zum Tragen kommen. Das Subjekt wird dabei nicht als autonome Einheit gedacht, das einer Lebenswelt gegenübersteht, sondern das Soziale geht mitten durch das Biografische hindurch (vgl. Bourdieu & Wacquant, 1996).

Literatur

- Alber, I. & Schiebel, M. (2018). Triangulation in der Biographieforschung. In H. Lutz, M. Schiebel & E. Tuidor (Hrsg.), *Handbuch Biographieforschung* (S. 611–622). Wiesbaden: Springer VS.
doi: 10.1007/978-3-658-18171-0
- Alheit, P. (2009). Identität oder „Biographizität“? Beiträge der neueren sozial- und erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung zu einem Konzept der Identitätsentwicklung. In B. Griese (Hrsg.), *Person – Subjekt – Identität? Gegenstände der Rekonstruktion in der Biographieforschung* (S. 219–249). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Alheit, P. & Brandt, M. (2006). *Autobiographie und ästhetische Erfahrung. Entdeckung und Wandel des Selbst in der Moderne*. Frankfurt am Main: Campus.
- Alheit, P. & Hoerning, E. M. (Hrsg.). *Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrung*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.). (1976). *Kommunikative Sozialforschung*. München: Wilhelm Fink Verlag.
- Bohnsack, R. (2003a). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung* (7. Aufl.). Opladen: Leske + Budrich.

- Bohnsack, R. (2003b). Dokumentarische Methode und sozialwissenschaftliche Hermeneutik. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften*, 6 (4), 550–570.
- Bohnsack, R. (2009). *Qualitative Bild- und Videointerpretation*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I. & Nohl, A.-M. (Hrsg.). (2001). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Opladen: Springer VS.
- Bourdieu, P. (1982). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. D. (1996). *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bude, H. (2000). Auf der Suche nach Elite. *Kursbuch 2000*, 139, 9–16.
- Burkart, G. & Heidel, M. (Hrsg.). (2006). *Die Ausweitung der Bekenntniskultur – neue Formen der Selbstthematisierung?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bürklin, W. & H. Rebenstorf. (1997). *Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi: 10.1007/978-3-663-09920-8
- Buß, E. (2007). *Die deutschen Spitzenmanager*. München [u.a.]: Oldenbourg.
- Dausien, B. (2000). „Biographie“ als rekonstruktiver Zugang zu „Geschlecht“ – Perspektiven der Biographieforschung. In D. Lemmermöhle, D. Fischer, D. Klika & A. Schlüter (Hrsg.), *Lesarten des Geschlechts. Zur DeKonstruktionsdebatte in der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung* (S. 96–115). Opladen: Leske + Budrich.
- Dreitzel, H. P. (1962). *Elitebegriff und Sozialstruktur. Eine soziologische Begriffsanalyse*. Stuttgart: Enke.
- Endruweit, G. (1979). Elitebegriff in den Sozialwissenschaften. *Zeitschrift für Politik*, 26 (1), 30–46.
- Etzemüller, T. (2012). *Biographien. Lesen – erforschen – erzählen*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Fischer, W. & Kohli, M. (1987). Biographieforschung. In W. Voges (Hrsg.), *Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung* (S. 25–49). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi: 10.1007/978-3-322-92595-4_2
- Flick, U. (2011). *Triangulation. Eine Einführung* (3. aktual. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag. doi: org/10.1007/978-3-531-92864-7
- Fuchs-Heinritz, W. (2009). *Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi: 10.1007/978-3-531-92864-7
- Griese, B. (Hrsg.). (2009). *Person – Subjekt – Identität? Gegenstände der Rekonstruktion in der Biographieforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hahn, A. (2010). *Körper und Gedächtnis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hahn, A. & Kapp, V. (Hrsg.). (1987). *Selbstthematisierung und Selbstzeugnis. Bekenntnis und Geständnis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hahn, C. H. (2005). *Meine Jahre mit Volkswagen*. München: Signum.
- Hansen, K. P. (1992). *Die Mentalität des Erwerbs. Erfolgsphilosophien amerikanischer Unternehmer*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Hänzi, D., Matthies, H. & Simon, D. (Hrsg.). (2014). *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung*. Baden-Baden: Nomos.
- Hartmann, M. (2002). *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*. Frankfurt, New York: Campus.
- Hartmann, M. (2013). *Soziale Ungleichheit. Kein Thema für die Eliten?* Frankfurt: Campus.
- Heinze, C. (2010). Zum Stand und den Perspektiven der Autobiographie in der Soziologie. *Sozialkommunikative Konzepte zur Beschreibung einer literarischen Gattung*. BIOS, 23 (2), 201–231.

- Heinze, C. (2013). Einleitung: Die mediale und kommunikative Perspektive in der (Auto-)biographieforschung. In C. Heinze & A. Hornung (Hrsg.), *Medialisierungsformen des (Auto-)Biografischen*. Konstanz [u.a.]: UVK Medien Verlagsgesellschaft. doi: 10.1515/9783110286120.1
- Heinze, C. & Hornung, A. (Hrsg.). (2013). *Medialisierungsformen des (Auto-)Biografischen*. Konstanz [u.a.]: UVK Medien Verlagsgesellschaft.
- Henkel, H.-O. (2000). *Die Macht der Freiheit. Erinnerungen*. München: Ullstein Taschenbuchverlag.
- Hoffmann-Lange, U. (1992). *Eliten, Macht und Konflikt in der Bundesrepublik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi: 10.1007/978-3-322-93654-7
- Kestel, C. (2006). *Elite. Der Elitebegriff im gesellschaftlichen Kontext und Selbstbeschreibungen der Elite von morgen*. Saarbrücken: VDM Müller.
- Klemm, M & Liebold, R. (2017). Qualitative Interviews in der Organisationsforschung. In W. Matiaske & R. Rosenbohm (Hrsg.), *Handbuch Empirische Organisationsforschung* (S. 299–324). Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi: 10.1007/978-3-658-08493-6_13
- Krais, B. (Hrsg.). (2001). *An der Spitze. Von Eliten und herrschenden Klassen*. Konstanz: UVK Medien Verlagsgesellschaft.
- Krais, B. (2001). Die Spitzen der Gesellschaft. Theoretische Überlegungen. In B. Krais (Hrsg.), *An der Spitze. Von Eliten und herrschenden Klassen* (S. 7–62). Konstanz: UVK Medien Verlagsgesellschaft.
- Leibinger, B. (2011). *Wer wollte eine andere Zeit als diese. Ein Lebensbericht*. Hamburg: Murmann.
- Lemmermöhle, D., Fischer, D., Klika, D. & Schlüter, A. (Hrsg.). (2000). *Lesarten des Geschlechts. Zur De-Konstruktionsdebatte in der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Liebold, R. (2010). *Autobiographien der Wirtschaftselite: Selbstbild und Selbstinszenierungsformen*. BIOS, 23 (2), 280–297.
- Löffler, K. (2010). *In prominenter Lage. Die (Auto-)Biographie als Konsumgut*. BIOS, 23 (2), 298–316.
- Lucius-Hoene, G. & Deppermann, A. (2004). *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mannheim, K. (1980), orig. (1922)-(1925). *Strukturen des Denkens*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Meuser, M. (2001). *Repräsentation sozialer Strukturen im Wissen. Dokumentarische Methode und Habitusrekonstruktion*. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann & A.-M. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (S. 207–221). Opladen: Springer VS.
- Misch, G. (1998). *Begriff und Ursprung der Autobiographie*. In G. Niggel (Hrsg.), *Die Autobiographie. Zu Form und Geschichte einer literarischen Gattung* (S. 33–54). Darmstadt: Wiss. Buchges.
- Münkler, H., Strassenberger, G. & Bohlender, M. (Hrsg.). (2006). *Deutschlands Eliten im Wandel*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Nassehi, A. (2006). *Differenzierungseliten in der „Gesellschaft der Gegenwart“*. In H. Münkler, G. Strassenberger & M. Bohlender (Hrsg.), *Deutschlands Eliten im Wandel* (S. 255–274). Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Neckel, S. (2008). *Flucht nach vorn. Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Niggel, G. (Hrsg.). (1998). *Die Autobiographie. Zu Form und Geschichte einer literarischen Gattung* (2., um ein Nachw. zur Neuausg. u. einen bibliogr. Nachtr. erg. Aufl.). Darmstadt: Wiss. Buchges.
- Nohl, A.-M. (2006). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag Für Sozialwissenschaften.

- Piëch, F. (2002). *Auto. Biographie*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Pohlmann, M., R. Liebold, S. Bär, S. Schanne & G. Schmidt. (2017). *Anatomie einer Elite. Top Manager in Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Polanyi, M. (1985). *Implizites Wissen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2008). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Schroer, M. (2006). Selbstthematization. Von der (Er-)Findung des Selbst und der Suche nach Aufmerksamkeit. In G. Burkart & M. Heide (Hrsg.), *Die Ausweitung der Bekenntniskultur – neue Formen der Selbstthematization?* (S. 41–72). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schütze, F. (1976). Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung. In Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.), *Kommunikative Sozialforschung* (S. 159–260). München: Wilhelm Fink Verlag.
- Stamm, I. (2014). Zum Erfolg geboren? Die Reproduktion der Leistungskultur in Unternehmerfamilien. In D. Hänzi, H. Matthies & D. Simon (Hrsg.), *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung* (S. 213–229). Baden-Baden: Nomos.
- Straub, J. & Sichler, R. (1989). Metaphorische Sprechweisen als Modi der interpretativen Repräsentation biographischer Erfahrung. In P. Alheit & E. M. Hoerning (Hrsg.), *Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrung* (S. 221–237). Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Strübing, J. (2013). *Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung für Studierende*. München: De Gruyter.
- Voges, W. (Hrsg.). (1987). *Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Werner, R.M. (1895). „Biographie der Namenlosen“. *Biographische Blätter. Jahrbuch für lebensgeschichtliche Kunst und Forschung*, 1. Jg., 114–119.

Heiner Heiland*

Review-Artikel: Zum aktuellen Stand des Plattformkapitalismus

Zusammenfassung

Die *Plattform* ist in den letzten Jahren sowohl eine zentrale Institution als auch wesentliche Metapher der gegenwärtigen Verfasstheit westlicher Gesellschaften geworden, so dass von einem „Plattformkapitalismus“ die Rede ist. Nachhaltige Auswirkungen zeigen sich in verschiedenen Sphären – darunter besonders zentral in der Organisation von Arbeit. Nach einer breiten medialen Thematisierung spiegelt sich das Phänomen auch in einer zunehmenden wissenschaftlichen Auseinandersetzung wider. Im folgenden Beitrag werden vier aktuelle Werke vorgestellt und diskutiert, die den englischsprachigen Diskurs wiedergeben.

Schlagwörter: Plattformkapitalismus, Digitalisierung, Zukunft der Arbeit, Organisation von Arbeit, Crowdwork

Review Article: The Current Situation of Platform Capitalism

Abstract

In recent years, the platform has become a pivotal institution as well as an essential metaphor of western societies' constitutions. Subsequently, the term “platform capitalism” has been created. The enduring consequences appear in different spheres – especially in the organisation of work. Having firstly become a key theme in the media, the phenomenon is now the subject of a growing scientific debate. In the following article, four current books are presented and discussed, each reflecting the discourse on the subject platforms in the English-speaking world.

key words: platform capitalism, digitalisation, future of work, organisation of work, crowdwork (JEL: J40, O33, P12)

* Heiner Heiland, Technische Universität Darmstadt, Institut für Soziologie, Dolivostraße 15, D-64293 Darmstadt. E-Mail: heiland@ifs.tu-darmstadt.de

** Artikel eingegangen: 1.11.2017; revidierte Fassung akzeptiert: 13.3.2018.

Dyer-Whiteford (2015). *Cyber-Proletariat. Global Labour in the Digital Vortex*. London: Pluto Press.

Scholz, Trebor (2017). *Overworked and Underpaid. How Workers are Disrupting the Digital Economy*. New York: Polity Press.

Srnicek, Nick (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge, UK: Polity Press.

Sundararajan, Arun (2016). *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.

Differente Perspektiven

Die Geschichte ist bekannt: Der Welt größtes Taxiunternehmen, Uber, besitzt keine Fahrzeuge; der Welt größter Anbieter von Übernachtungen, Airbnb, verfügt über keine eigenen Zimmer; und der Welt populärster Medienanbieter, Facebook, schafft keine eigenen Inhalte (Goodwin, 2015).¹

Das Phänomen wurde bereits als der nächste „tech gold rush“ (Wohlsen, 2013) gehandelt und als „Plattformkapitalismus“ (Lobo, 2014) gekennzeichnet. Denn es sind oft noch junge, aber hoch bewertete Online-Plattformen, die innerhalb weniger Jahre lang etablierte ökonomische Strukturen und komplexe Wertschöpfungsketten transformiert haben. Und mit der üblichen Verspätung reagieren auch die Sozialwissenschaften auf diese Entwicklungen, so dass zunehmend mehr Veröffentlichungen zu dieser breiten Thematik erscheinen, von denen im Folgenden vier zentrale Werke aus dem englischsprachigen Diskurs besprochen werden.

Die Bücher unterscheiden sich markant durch die theoretischen Hintergründe ihrer Verfasser, ihre Foki sowie die erwarteten Entwicklungen und empfohlenen Eingriffe. Gemein ist ihnen die Auseinandersetzung mit den Folgen digital unterstützten Wirtschaftens für ökonomische und soziale Strukturen. Insbesondere das Konzept der Plattform steht dabei im Fokus.

Versteht man wissenschaftliche Werke im Anschluss an Pierre Bourdieu (1999) als Positionierungen innerhalb eines wissenschaftlichen Feldes, in dem um Kapitalien, Macht und Deutungshoheit gerungen wird, so befindet sich Nick Dyer-Whiteford mit seiner dezidiert marxistischen Perspektive auf den (weltumspannenden) digitalen Vortex des Kapitals auf der weniger autonomen Seite des Kontinuums. Auch Nick Srnicek ist stärker an diesem heterodoxen Pol des Feldes zu verorten, setzt er sich doch mit anderer Anlehnung an Marx kritisch mit der Ressource Daten als dem „neuen Öl“ auseinander und analysiert Grundlage, Geschäftsmodell und Zukunft sehr diverser Arten von Plattformen, die für ihn den neuartigen Plattformkapitalismus ausmachen. Trebor Scholz Perspektive ist enger auf die arbeitsvermittelnden Plattformen gerichtet. Obwohl er sich der kritischen Analyse dieser Phänomene anschließt, hofft er, deren Techniken emanzipatorisch anwendbar machen zu können

1 Mittlerweile hat Uber über mehrere Tausend Autos gekauft mit dem Ziel, autonomes Fahren voranzutreiben. Airbnb plant den Bau von Wohnungen und Facebook investiert in die Produktion eigener TV-Sendungen. Trotz allem ist mit diesem Zitat weiterhin die Logik des Phänomens prägnant identifiziert.

und liefert hierzu auch die notwendige Blaupause. Das autonome Ende des Spektrums belegt Arun Sundararajan mit seinem affirmativen Buch zur „Sharing Economy“. In diesem sieht er auf Basis der bereits von Scholz thematisierten Plattformen eine viel versprechende neue Form des „crowd-based capitalism“ entstehen.

Allen Büchern gemein ist demnach eine Auseinandersetzung mit neuen, digitalen Formen der Arbeit und des Wirtschaftens. Dabei sind der Zugang und auch die theoretische Perspektive eine jeweils sehr unterschiedliche, die von marxistischen bis hin zu eher neoklassischen ökonomischen Ansätzen reichen. Fernab dieser Unterschiede teilen die Texte aber auch einen empirischen Mangel. So verweisen alle Autoren – wenn überhaupt – nur auf begrenztes eigenes empirisches Material, das die umfassenden vertretenen Thesen unmittelbar belegt. Doch trotz allem bietet die Lektüre der Bücher wichtige Anregungen für ein Verständnis und eine Diskussion der „Zukunft der Arbeit“.

Die Sharing Economy als „crowd-based capitalism“

Sundararajan ist einstiger Unternehmer der *New Economy*, seine Forschung wird von Google, IBM und Microsoft unterstützt. Er gilt als besonders sichtbarer öffentlicher Intellektueller der Sharing Economy, der sowohl den US-amerikanischen Kongress als auch das Europäische Parlament berät. Sein hier besprochenes Buch, *The Sharing Economy*, ist mehrfach preisgekrönt, als Hörbuch erschienen und wird als „path-breaking“ gepriesen. Doch aus (insbesondere arbeits-) soziologischer Perspektive ist Kritik an seinen Thesen angebracht.

Zu Beginn konstatiert Sundararajan einen radikalen gesellschaftlichen Wandel, der zwar eine tiefgreifende Disruption bewirke, doch als Vorbote neuer Wohlstandsgenerierung zu verstehen sei (2016, S. 2). Kern dieser Transformation ist dem Autor zufolge die durch Plattformen verursachte Ablösung des managerialen Kapitalismus durch eine neue „crowd-basierte“ Form (S. 69). Ihren Ursprung hätten die Plattformen in den jüngsten digitalen technischen Innovationen und deren umfassender Verbreitung – namentlich Smartphones sowie mobiler Internetanbindung (S. 47). Mittels der damit einhergehenden Möglichkeiten können nun bisher marginalisierte ökonomische Modelle mit klassischen kapitalistischen verbunden werden, so Sundararajan. Demnach sei es mit Hilfe der neuen vermittelnden Plattformen möglich, bisher nur gering genutzte physische Ressourcen zu teilen und damit ihre Auslastung zu vergrößern. In der Folge entstehe – so der Autor im Anschluss an bspw. Yochai Benkler (2004) – ein idealer Markt mit sozialen Signalen und Motivationen anstatt Preisen zur Generierung von Informationen und Steuerung von Handlungen (Sundararajan, 2016, S. 32).

Sundararajan stellt fest, dass der Kapitalismus des 20. Jahrhunderts ineffizient, unpersönlich und kommerziell geworden sei, doch diese Entwicklung könne durch Plattformen und die damit einhergehenden auf Reziprozität basierenden Kulturen des Schenkens („gift economies“) überwunden werden (S. 35). Was man mit Polanyi als eine Wiedereinbettung des Kapitalismus in das Soziale verstehen könnte, geht Sundararajan zufolge insbesondere auf die „Digitalisierung des Vertrauens“ zurück (S. 60). Damit ist erstens das Aufkommen einer Form digitalen sozialen Kapitals gemeint, das bspw. durch *Facebook* sichtbar und

damit auch zur Verifikation der Identität der NutzerInnen auf anderen Plattformen verfügbar wird.² Zweitens ist darüber hinaus mit der Option, sich gegenseitig zu bewerten, eine retrospektive Sanktionsmöglichkeit geschaffen, die erlaubt, sich eine Reputation aufzubauen. Diese Entwicklung erlaubt es laut Sundararajan, dass ursprünglich lokal und sozial eng begrenzte „close-knit communities“ expandieren (S. 38) und dass einander gänzlich Fremde miteinander interagieren. Dabei sieht er die Möglichkeit, mit einer dadurch steigenden „connectedness“ zentrale Probleme von Gewalt bis hin zu Bildungsfragen zu lösen oder zumindest zu mildern (S. 45).

Sundararajans Ausführungen laufen der soziologischen Erkenntnis zuwider, der zufolge selbst symbolische Kulturen des Schenkens nicht einem *do ut des* entsprechen, sondern ihnen strukturelle und vermachtete Aspekte inhärent sind (Bourdieu, 1998, S. 139). Dagegen spricht außerdem, dass tatsächliches Teilen als explizit nichtkapitalistisches Handeln und mittels Geld vermittelter Warenaustausch einander widersprechen (Belk, 2010; 2014). Darüber hinaus kann die Betonung der zunehmenden Relevanz von „non-price-based social relations“ (Lessig, 2009, S. 146) anstatt als Wiedereinbettung vielmehr als Landnahme und fortschreitende Kommodifizierung verstanden werden. Die Sharing Economy transzendiert demnach nicht die gesellschaftliche Form, sondern weitet diese auf zuvor nicht direkt kapitalistisch organisierte Felder aus. Eine Taxifahrt ist – auch und insbesondere wenn sie per Plattform vermittelt und von Solo-Selbstständigen ausgeführt wird – kein Austausch zwischen Freien und Gleichen. Und ist der zukünftige Erfolg der Fahrenden direkt von der Leistungsbewertung abhängig, so gewinnen Aspekte emotionaler Arbeit an Relevanz und erhöhen die Anforderungen an die Arbeitenden (Hochschild, 1983; Penz & Sauer, 2016).

Auch Sundararajans Hoffnungen auf die Dezentralität des Internets und ein damit verbundenes Ende eines Informationspanoptismus, in dem Wissen lediglich im Zentrum einer Person oder Gruppe zur Verfügung steht, dürfte allenfalls begrenzt realistisch sein. So zeigt sich nicht nur beim Zugang zum Internet je nach Nationalität und Region ein „digital gap“, sondern besonders auch in der Art der Nutzung, die deutliche Klassendifferenzen aufweist (Dudenhöffer & Meyen, 2012). Und eine solche zeigt sich auch betreffend die Sharing Economy (Schor et al., 2016). Darüber hinaus weisen plattformkapitalistische Unternehmen bis dato in erster Linie eine panoptische Struktur auf, die es ihnen erlaubt, trotz der Auslagerung der Arbeitskräfte umfassende Kontrolle über die Arbeitenden und deren Tätigkeiten ausüben zu können (Heiland, 2018).

Sundararajan hält die Effekte der Sharing Economy bisher für nur schwer messbar. Er geht allerdings davon aus, dass man erst am Anfang stehe und Plattformen das Potenzial mit sich brächten, zentrale ökonomische Ungleichheitsprobleme zu reduzieren (Sundararajan, 2016, S. 129). So stimmt er Thomas Pikettys These des strukturellen Wachstums ökonomischer Ungleichheit zu, doch sieht er im „crowd-based capitalism“ die Möglichkeit für alle gegeben, mittels Plattformen auch noch so geringes Kapital zu investieren und von den Rückflüssen zu profitieren (S. 123). Dies geht allerdings am Argument Pikettys vorbei, der

2 Was zuvor nur als Kredit-Scores oder der Schufa zur Verfügung stand, nimmt auf diesem Weg neue und umfassendere Formen an. Neben einem Facebook-Account erstellt die „general-purpose portable reputation“ Plattform Traity bspw. ein „holistischeres“ Profil der Nutzenden, basierend auf Bewertungen auf anderen Plattformen, diversen Accounts sozialer Online-Netzwerke und auch offiziellen Verifikationen wie dem Personalausweis (S. 64).

auf die strukturelle Diskrepanz zwischen den verschiedenen Einkommen abhebt, die einen marktbasieren Ausgleich unmöglich macht. Darüber hinaus zeigt sich in der Empirie, dass Arbeit vermittelnde Plattformen bestehende Ungleichheiten nicht verringern, sondern verstärken (Schor, 2017).

In der kontroversen Frage der Regulation des Plattformkapitalismus vertritt der Autor eine Position, die die Vorteile einer weit gehenden Liberalisierung betont. So böten die Plattformen mit ihrer Vermittlungstätigkeit zwischen verschiedenen Gruppen von NutzerInnen neue Lösungsmöglichkeiten für das Problem des Marktversagens (S. 140). Dabei spricht sich Sundararajan für eine – wenn überhaupt – reaktive Regulation von Plattformökonomien aus und fordert darüber hinaus gehend „safe harbors“, die es den Plattformen erlauben, sich zu entwickeln und nicht von vorausseilenden und womöglich unpassenden Regularien erdrückt zu werden. In den allgemein üblichen Bewertungssystemen der Plattformen, die meist sowohl eine Evaluation der Arbeitenden als auch der KundInnen ermöglichen, sieht er einen neuartigen und marktgesteuerten Kontrollmechanismus, der Regulationen weitgehend überflüssig macht (S. 148; ders., 2014).

Es bleibt, dass Sundararajan einen kenntnisreichen Überblick über die jüngeren Entwicklungen im Bereich der Sharing Economy gibt. Dabei macht er aus einem etwaigen „capital-leaning bias“ keinen Hehl (S. 27) und kommt daher zu einer idealistischen und in der Folge auch einseitigen Perspektive auf das Phänomen. Bestehende ökonomische und soziale Strukturen und Beziehungen bleiben in der Analyse willfährig vernachlässigt. Infolgedessen ist seine Hoffnung trügerisch, dass gegenwärtig schwächelnden Ökonomien vermögen von einer in erster Linie durch Plattformen initiierte Stimulation zu prosperieren. Denn gegenwärtige gesamtökonomische Mängel sind eher auf eine begrenzte Nachfrage zurückzuführen, deren Elastizität sich auch durch Digitalisierung nicht zu ändern vermag (Staab, 2017). Dass Sundararajan dergleichen nicht in Betracht zieht, ist auf seine markante Ignorierung der Arbeitsseite des „crowd-based capitalism“ zurückzuführen. Denn Arbeit im Plattformkapitalismus stellt sich für ihn nur als Chance für die „Beschäftigten“ dar und somit auch als „Mittelweg zwischen Kapitalismus und Sozialismus“ (2016, S. 44).

Kritik am und Alternativen zum Plattformkapitalismus

Dass es sich bei Plattformkapitalismus weniger um eine humanere Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse handelt, sondern stattdessen um eine radikalisierte Ökonomisierung, die mit prekärer Arbeit einher geht, wird von Trebor Scholz vertreten. Dessen Buch *Overworked and Underpaid* ist zweigeteilt und stellt nach einer Analyse digitaler Arbeit die Konzeptionalisierung einer Alternative in Form kooperativ organisierter Plattformen vor. Anders als Sundararajan plädiert Scholz, der sich selbst als Wissenschaftler und auch als Aktivist versteht, damit sowohl für eine weitgehende Regulierung der neuen Arbeit vermittelnden Plattformen als auch für eine Marktsteuerung, die auf von Arbeitern und Arbeiterinnen geführten Plattformen fußt.

Ausgangspunkt ist für Scholz eine Analyse, wie neue Formen der Wertextraktion mittels des Digitalen vonstattengehen. Damit nimmt er ein weites Feld – von freiberuflichen Web Designern bis zu programmierenden Computerspielerinnen, von Taxifahrern bis hin

zu Facebooknutzerinnen – in den Fokus und versucht sich an einer Typologisierung solch diverser Formen digitaler Arbeit. Im Anschluss schlussfolgert er, dass traditionelle Formen der Ausbeutung mittels des Digitalen weit weniger zum Tragen kommen. Als Konsequenz prägt er den Begriff des „Crowd Fleecing“, mit dem er die neuen und weit weniger sichtbaren Arten der Ausbeutung bezeichnet (2017, S. 113).

Scholz widmet sich dem Phänomen digitale Arbeit kenntnisreich und umfassend, doch es zeigt sich die Herausforderung, die die Analyse digitaler Plattformen mit sich bringt. Denn wie bereits bei Sundararajan werden sehr diverse Arten von Arbeit und deren Organisation unter den gemeinsamen Nenner der Plattform subsumiert. Seine panoramische Typologisierung führt dazu, dass das Besondere unter ein sehr weit gefasstes Allgemeines geordnet wird und damit die Spezifika der vielen verschiedenen Plattformen aus dem Blick geraten bzw. ihre vermeintlichen Gemeinsamkeiten nicht klar erkennbar, doch mit dem recht unpräzisen Begriff des „Crowd Fleecing“ zusammengefasst werden. Dabei liegt der eigentliche Fokus und auch die Stärke von Scholz Analyse auf den Arbeit vermittelnden Plattformen, deren Spektrum durch die Unternehmen *Amazon Mechanical Turk* und *Uber*, sprich die lokal ungebundene bzw. gebundene Plattformarbeit, abgesteckt ist. Und dies ist auch der primäre Fokus der von Scholz im Anschluss an seine Analyse aufgezeigten Alternativen.

Denn keineswegs weist er Plattform-Konzepte als solche in ihrer Gänze zurück. Stattdessen strebt er eine alternative Nutzung dieses Organisationskonzepts und seiner Techniken an, was mittlerweile unter dem Namen Plattform-Kooperativismus über einige Anhängerinnen und Anhänger verfügt. Und zahlreiche vorgestellte internationale Beispiele zeigen, dass es sich beim gemeinschaftlichen Eigentum an Plattformen sowie deren Ausgestaltung um mehr als eine fixe Idee handelt. Die Umsetzung weiterer kooperativer Plattformen wird von Scholz und anderen voran getrieben und durch die Bereitstellung eines digitalen Ökosystems für solche Initiativen aktiv unterstützt. Doch einige Herausforderungen bleiben bestehen; auch gegenüber der Vorstellung einer umfassenden Verwirklichung ist Skepsis angebracht. Das Wagnis nichtkapitalistischer Kooperativen in einer kapitalistischen Umwelt wurde bereits von Rosa Luxemburg thematisiert (1899 [1982]), was auch Scholz anerkennt und diskutiert. Darüber hinaus zeigt sich, dass im Bereich der tatsächlich teilenden Sharing Economy zahlreiche genderbasierte, ethnische und Klassenungleichheiten reproduziert werden (Schor et al., 2016), und somit die Gefahr besteht, einen „luxury cooperativism“ zu kreieren (Duda, 2016; Sassen, 2016).

Scholz bietet eine kritische und fundierte Analyse digitaler Arbeit. Dabei bettet er die Analyse der Entstehung des Plattformkapitalismus in eine Makro-Perspektive ein, so dass Plattformen nicht allein als Ergebnis technischer Innovationen erscheinen. Digitalisierung stellt damit eine notwendige, aber nicht eine hinreichende Bedingung für eine Kommodifizierung der Arbeit dar. Die neuartige Regulation der Arbeitsbeziehungen erweist sich demzufolge als zentraler Aspekt.

Das Buch tangiert zahlreiche digitale Arbeitsphänomene und bietet einen breiten und gewinnbringenden Überblick. Doch die Breite der Perspektive schränkt mitunter die Tiefe der Analyse ein, so dass die Gemeinsamkeit von online vermittelter Arbeit und der Inwertsetzung von Aufmerksamkeit und Aktivität von Plattformnutzerinnen und -nutzern nicht immer auf der Hand liegt. So stellt sich die Frage, ob bei allen Tätigkeiten, die Scholz als

digitale Arbeit identifiziert, tatsächlich die gleichen Kämpfe ausgefochten werden oder ob diese nicht doch disparat sind. Der zweite Teil des Buches beinhaltet sowohl einen begründeten Diskursanstoss als auch den Entwurf eines politischen Projekts. Dieses ist weniger als umfassende Transformationsperspektive aufzufassen als vielmehr als eine ambitionierte Intervention, die hofft, realistische Alternativen zu verwirklichen, die eine faire und demokratische Organisation von Arbeit ermöglichen.

Daten als das „neue Öl“ und ihre Ausbeutung durch Plattformen

Plattformen in einem weiteren Sinn stehen auch im Fokus von Nick Srniceks Buch *Platform Capitalism* (2017), das im März auch auf Deutsch erschienen ist. Srnicek, zuletzt als Vertreter des Akzelerationismus (Srnicek & Williams, 2013) sowie Theoretiker des Postkapitalismus (dies., 2015) hervorgetreten, bietet auf Basis einer weit reichenden Typologisierung einen Überblick über die unterschiedlichen Anwendungen einer Plattformlogik und legt darüber hinaus die makroökonomischen Hintergründe in Form der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008ff. dar.

Gegenstand der Betrachtung sind sehr diverse Plattformen, deren Gemeinsamkeit die Bereitstellung eines Interaktionsraums für verschiedene Gruppen darstellt (Srnicek, 2017, S. 43). Das demzufolge sehr breit gefasste Spektrum an Plattformen differenziert Srnicek in fünf Typen mit spezifischen Foki: Werbung (exemplarisch *Google, Facebook*), Cloud (*Amazon Web Services*), Industrie (*GE, Siemens*), Produkte (*Rolls Royce, Spotify*) und „lean platforms“ (*Uber, Airbnb*) (S. 49).

Alle diese diversen Unternehmen beruhen laut Srnicek auf Plattformen und damit auf einem dem digitalen Zeitalter adäquaten Geschäftsmodell. Demnach stellen diese Plattformen nicht nur Informationen, Produkte o.ä. zur Verfügung, sondern stattdessen in erster Linie zunehmend basale Infrastrukturen (Gillespie, 2010). Gemeinsam ist ihnen darüber hinaus die zentrale Absicht, große Mengen an Daten von den Nutzenden zu sammeln, die als „neues Öl“ das Rohmaterial ihres Geschäftsmodells darstellen (Srnicek, 2017, S. 39). Srnicek betont dabei den trivialen Aspekt, dass auch hierbei notwendigerweise profitorientiertes Handeln im Fokus steht. Aufgrund dessen sowie infolge ihrer organisationalen Spezifik neigen Plattformen dazu, die Gewinnung von Daten auszuweiten, ihre Ökosysteme zu schließen und dabei als Gatekeeper zu fungieren sowie Märkte zu monopolisieren (S. 98).

Auf dieser Basis nimmt der Autor eine detailliertere Betrachtung der zuvor dargelegten fünf Plattfortmtypen und den unter diesen stattfindenden und ausstehenden „great platform wars“ vor. Gegen den sonst üblichen Tenor geht er dabei von engen Grenzen des Modells der „lean platform“ aus, das bei Sundararajan und Scholz noch als Zukunft der Arbeit im Fokus steht. Diese Geschäftsmodelle stellen Srnicek zufolge einen Rückschritt in frühere Stadien der Internetökonomie dar, in denen ‚Wachstum vor Profit‘ zur Dotcom-Blase der 1990er führte (S. 75). Denn im Kern weiten sie einzig bereits bestehende Outsourcing-Trends aus und bleiben bis heute den Nachweis ihrer Profitabilität schuldig (S. 87). Dabei ist allerdings fraglich, inwieweit Srnicek mit *Uber* seine Schlüsse nicht zuallererst aus einer zwar radikalen, aber weniger repräsentativen Form dieses Modells zieht. Auf der anderen Seite stehe als aussichtsreichste Plattform *Amazon*, die mit ihrem breiten und basalen An-

gebot Chance habe, sowohl *Google* als auch *Facebook* hinter sich zu lassen, da letztere bereits an die Grenzen ihres werbebasierten Modells gerieten (S. 126). Abschließend äußert sich Srnicek verhalten gegenüber kooperativen Ansätzen, wie Scholz sie propagiert. Er votiert stärker für ein staatliches Eingreifen im Rahmen aktualisierter Kartellrechte oder gar für Vergesellschaftungen zentraler Plattformen (S. 127).

Srnicek legt einen profunden Überblick betreffend des Aufkommens sowie der aktuellen Entwicklungen der Plattformlogik vor. Gewinnbringend ist dabei die makroökonomische Perspektive. Denn anhand dieser zeigt sich, dass Formen plattformvermittelter Arbeit weder grundsätzlich neu sind, noch lassen sie sich allein durch das Aufkommen technischer Innovationen erklären (Stanford, 2017). Wo Sundararajan noch mit einer technizistischen Perspektive auf die Ursache der Plattformen aufwartet, erscheinen diese bei Srnicek als Teil einer kontinuierlichen Entwicklung, die auf einer losen Geldpolitik sowie der Suche des Finanzkapitals nach ertragreichen Investitionsmöglichkeiten in Zeiten niedriger Zinsen beruht (Kapitel 1). Doch die unweigerlich gröbere Analyse ist mitunter holzschnittartig und lässt es an einer tiefer gehenden Betrachtung fehlen, weswegen das Buch eher als Überblick und Diskussionsanstoß zu verstehen ist. So wäre neben den Logiken der spezifischen Plattformen und Sektoren zu diskutieren, inwieweit primär Daten im Fokus plattformbasierter Geschäftsmodelle stehen. Und ebenso müsste weiterhin Gegenstand der Diskussion sein, inwieweit die Tätigkeiten der besagten Plattformen tatsächlich als Ausbeutung zu verstehen sind (Fuchs, 2014; Sevignani, 2017) und was dies für die Betroffenen bedeutet.

Globale Perspektiven auf ein entstehendes Cyber-Proletariat

Die Folgen für die Betroffenen in einer sehr weit gefassten Form stehen im Fokus Nick Dyer-Whitefords Buch zum *Cyber-Proletariat* (2015). Jenes schließt an seine Studie zur Aktualität des Marx'schen Werks in Zeiten des Digitalen an, *Cyber-Marx* (1999). Doch während der Autor zuvor im Zuge seines Anschlusses an post-operaistische Theorien, die die Gestaltungskraft der Arbeitenden betonen, optimistischer gestimmt war, ergänzt er diese Sicht nun durch Ansätze der Kommunisierung, für die die Arbeitenden originärer Teil der Kapitalseite sind. Wie der Autor selbst darlegt, hat er in der Folge eine skeptischere Sichtweise eingenommen. Diese begründet er mit der ihm zufolge zunehmend globalen und kybernetischen Struktur des gegenwärtigen Kapitalismus. Angesichts dieser Diagnose strebt der Autor an, die Klassenzusammensetzung der Gegenwart zu betrachten.

Das globale kapitalistische System wird dabei als ein Sturm versinnbildlicht, der ‚alles Stehende und Ständische‘ um ihn herum vereinnahmt und beeinflusst und damit auch vermeintlich unabhängige Phänomene verbindet. So deckt Dyer-Whiteford zahlreiche Verbindungen zwischen einander fernen Ereignissen auf. Einleitend konstatiert er bspw. eine indirekte Beziehung zwischen der Ersetzung von Menschen durch einen Investitionsalgorithmus im Vorstand eines Unternehmens für Risikokapital mit einer am gleichen Tag stattfindenden Explosion in einer bestreikten türkischen Kohlemine (S. 1–3). Die durch den Algorithmus beeinflussten Entscheidungen bewirkten dabei keineswegs direkt das Unglück, doch besteht dem Autor zufolge ein Zusammenhang zwischen der digitalen Ökonomie und deren meist ignorierten, aber grundlegenden materiellen Schattenseite.

Das Vorhaben des Buches gleicht David Harveys Analyse. Letzterer beschreibt seine eigene Arbeit als eine Kartierung des globalen Kapitals, die einer Wetterkarte ähnelt, auf der sich einander beeinflussende Hoch- und Tiefdruckgebiete mit vereinzelt Stürmen sichtbar werden. Dabei wird eine Struktur erkennbar, die trotz aller Bewegung persistente Ungleichheiten aufweist (Harvey, 2010, S. 153).

Dyer-Whiteford betont die zentrale Relevanz der Klasse. Das Cyber-Proletariat bezeichnet für den Autor nicht nur die direkt mit dem Digitalen verbundenen Arbeitenden, sondern alle Personen, die von dessen Wertschöpfungsprozessen, der zugrunde liegenden Ressourcengewinnung sowie der verborgenen Reproduktionsarbeiten in irgendeiner Art beeinflusst sind. Diese Personen werden infolge einer „globalen Proletarisierung“ (Karl Heinz Roth) sowie einer „Entagrarisierung der Welt“ (Immanuel Wallerstein) zahlreicher und infolge der Kybernetisierung wird ihre Ausbeutung intensiviert (Dyer-Whiteford, 2015, S. 132). Doch zugleich, so Dyer-Whiteford, entsteht damit ein verknüpftes Surplus an Menschen, die ihren Unmut in neuen Klassenkämpfen ausdrücken, wie sich besonders 2011 während des arabischen Frühlings sowie verschiedener Aufstände in New York, London, Athen und anderen Orten zeigte (S. 147). Dies dient dem Autor als Grundlage für die Analyse eines weiteren taktischen Vorgehens (S. 168).

Dyer-Whiteford füllt mit seinem holistischen Ansatz eine Leerstelle der anderen hier besprochenen Arbeiten und nimmt neuere Bestrebungen nach einer dekolonialen Wende bezüglich der Betrachtung des Digitalen und seiner Arbeitsverhältnisse vorweg (Casilli, 2017). Zugleich betont er die oft vernachlässigte Materialität des Digitalen. Dabei ist vor allem die Darlegung der Zusammenhänge vermeintlich differenter Phänomene eine Stärke des Buches, auch wenn dabei tiefer gehende Analysen von Arbeit im Digitalen zurück bleiben. Allerdings wirkt sich der Spagat zwischen antagonistischen Theoriesträngen auf den Inhalt des Buches aus. Denn wo die Struktur des kybernetischen Kapitalismus als umfassend und unausweichlich beschrieben wird, erscheinen Widerstände marginal und unwahrscheinlich, so wie sich auch das Jahr 2011 im Rückblick als weniger revolutionär erwies als zunächst angenommen. Und ebenso ist unklar, wie sich das Cyber-Proletariat als „Klasse auf dem Papier“ angesichts solcher Strukturen zu einer tatsächlichen sozialen Realität entwickelt.

Fazit

Wenig überraschend lässt sich abschließend konstatieren, dass die Schlagrichtung der jeweiligen Perspektive auf den Plattformkapitalismus zentral von der analytischen sowie der theoretischen Position abhängt. Von der Warte der Plattformen und vor allem der Nutzerinnen und Nutzer aus betrachtet erscheinen, wie bei Sundararajan, plattformkapitalistische Phänomene als nachhaltiges zukunftsweisendes Modell, das nicht-ökonomische Aspekte ins Zentrum des Wirtschaftens rückt. Aus Sicht der Arbeitenden stehen die zunehmende Kommodifizierung und der Abbau etablierter Regulationsdispositive im Vordergrund. Nicht unmöglich erscheint, dass beide Sichtweisen begründet sind, doch daraus würde eine sehr ungleiche Erfahrung mit Plattformen folgen, abhängig davon, ob die Beteiligten über oder unter der App verortet sind, ob ihre Arbeit also von der App gesteuert wird oder ob sie selber als Angestellte die Arbeitsprozesse und deren digitale Infrastrukturen organisieren. Und allgemein stehen angesichts

dieser Art der Arbeitsorganisation die etablierten Formen der Arbeitsbeziehungen auf gesondertem Prüfstand. Denn insofern Outsourcing zur Restrukturierung der Arbeitsbeziehungen sowie der Unterminierung kollektiven Interessenshandelns führt, ist anzunehmen, dass dies für das durch Plattformen ermöglichte Mikro-Outsourcing, bei der noch die kleinste Arbeit ausgelagert werden kann, in besonderem Maße gilt.

Die weithin vertretene These eines anstehenden quasi-revolutionären gesellschaftlichen Wandels infolge der neuen Plattformen ist meist ein Garant für eine hohe Aufmerksamkeit und ist demnach gewiss auch impact-strategisch zu verstehen. Allerdings harrt sie bisher ihrer empirischen Fundierung. Bei näherem Hinsehen stellen sich viele der in diesen Büchern behandelten Phänomene als weit weniger ausgeprägt dar, als der mediale Diskurs vermuten lässt. Nichtsdestotrotz sind Plattformen keine Chimäre, doch bisher sind empirisch fundierte Erkenntnisse über Ausmaß, Ausprägung und Prozesse plattformbasierter Arbeit begrenzt. Während die Existenz von Plattformen vor allem in US-amerikanischen Metropolen in Form von Taxis, Einkaufshilfen, FahrradkurierInnen u.a. augenscheinlich ist, spiegelt sich dergleichen nicht in den verfügbaren offiziellen Statistiken wider. Die vorhandenen Datengrundlagen stoßen mitunter an ihre Grenze, so dass kosten- und zeitaufwendige Erhebungen unausweichlich sind. Und solche sind bisher gering an der Zahl.

Gemein ist den hier diskutierten Büchern, dass sie bezüglich der konkreten Plattformarbeit auf eigene Erhebungen verzichten und auch nur begrenzt auf empirische Erkenntnisse anderer eingehen. Alle vier versuchen sich daran, einen allgemeinen Überblick zu geben, der eher einer ‚armchair sociology‘ gleich kommt. Dies ist durchaus hilfreich, doch ist damit zugleich auch auf die Notwendigkeit fundierter empirischer Arbeiten verwiesen. Eine Übertragung der Annahmen, die für den US-amerikanischen Raum gelten mögen, aber nicht die institutionellen Spezifika des deutschen Kontextes berücksichtigt, erzeugt leicht ein unpassendes Zerrbild. Doch angesichts der medialen wie seit einiger Zeit auch wissenschaftlichen Aufmerksamkeit, die das Phänomen erhält, finden sich fast täglich weitere Veröffentlichungen zur Thematik, deren Anzahl in der nächsten Zeit voraussichtlich noch zunehmen wird. Die Zeichen für ein elaborierteres und fundierteres Verständnis dieser Art der Arbeit und Arbeitsbeziehungen stehen also gut.

Literatur

- Belk, R. (2010). Sharing. *Journal of Consumer Research*, 36 (5), 715–734.
<https://doi.org/10.1086/612649>
- Belk, R. (2014). You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. *Journal of Business Research*, 67 (8), 1595–1600. doi: 10.1016/j.jbusres.2013.10.001
- Benkler, Y. (2004). „Sharing Nicely“: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic Production. *Yale Law Journal*, 114, 273–358. doi: 10.2307/4135731
- Bourdieu, P. (1998). *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1999). *Die Regeln der Kunst. Genese und Struktur des literarischen Feldes*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Casilli, A. A. (2017). Digital Labor Studies Go Global: Toward a Digital Decolonial Turn. *International Journal of Communication*, 11, 3934–3954.
- Duda, J. (2016). Beyond Luxury Cooperativism. In T. Scholz & N. Schneider (Hrsg.), *Ours to Hack and to Own. The Rise of Platform Cooperativism, a new Vision for the Future of Work and a Fairer Internet* (S. 182–186). New York: OR Books.

- Dudenhöffer, K. & Meyen, M (2012). *Digitale Spaltung im Zeitalter der Sättigung. Eine Sekundär-analyse der ACTA 2008 zum Zusammenhang von Internetnutzung und sozialer Ungleichheit.* *Publizistik*, 57, 7–26. doi: 10.1007/s11616-011-0136-3
- Dyer-Whiteford, N. (1999). *Cyber-Marx Cycles and Circuits of Struggle in High Technology Capitalism.* Urbana: University of Illinois Press.
- Fuchs, C. (2014). *Digital Labour and Karl Marx.* New York: Routledge.
- Gillespie, T. (2010). The Politics of 'Platforms'. *New Media & Society*, 12 (3), 347–364. doi: 10.1177/1461444809342738
- Goodwin, T. (3. März 2015). "The Battle Is For The Customer Interface". *TechCrunch*. Abgerufen am 30.01.2018 von <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>
- Harvey, D. (2010). *The Enigma of Capital and the Crisis of Capitalism.* London: Profile.
- Heiland, H. (2018, i.E.). Algorithmus = Logik + Kontrolle. Algorithmisches Management und die Kontrolle der einfachen Arbeit. In D. Houben & B. Prietl (Hrsg.), *Datengesellschaft. Einsichten in die Datafizierung des Sozialen.* Bielefeld: Transcript.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling.* Berkeley: University of California Press.
- Lessig, L. (2009). *Remix: Making Art and commerce thrive in the Hybrid Economy.* New York: Penguin.
- Lobo, S. (3. September 2014). *Die Mensch-Maschine: Auf dem Weg in die Dumpinghölle.* Abgerufen am 30.01.2018 von <http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html>.
- Luxemburg, R. (1899 [1982]). *Sozialreform oder Revolution?* In *Gesammelte Werke*, Bd. 1, Berlin: Dietz.
- Penz, O. & Sauer, B. (2016). *Affektives Kapital. Die Ökonomisierung der Gefühle im Arbeitsleben.* Frankfurt/Main: Campus.
- Sassen, S. (2016). Making Apps for Low-Wage Workers and Their Neighborhoods. In T. Scholz & N. Schneider (Hrsg.), *Ours to Hack and to Own. The Rise of Platform Cooperativism, a new Vision for the Future of Work and a Fairer Internet* (S. 149–153). New York: OR Books.
- Schor, J. B. (2017). Does the Sharing Economy Increase Inequality Within the Eighty Percent? Findings from a Qualitative Study of Platform Providers. *Cambridge Journal of Regions*, 10 (2), 263–279. doi: 10.1093/cjres/rsw047
- Schor, J. B., Fitzmaurice, C., Carfagna, L. B., Attwood-Charles, W. & Poteat, E. D. (2016). Paradoxes of Openness and Distinction in the Sharing Economy. *Poetics*, 54, 66–81. doi: 10.1016/j.poetic.2015.11.001
- Sevignani, S. (2017). Facetten der Debatte über das digitale Arbeiten. Herausforderungen für eine kritische Theorie des informationellen Kapitalismus. *PROKLA*, 47 (1), 43–62.
- Srnicek, N. & Williams, A. (14. Mai 2013). "ACCELERATE MANIFESTO for an Accelerationist Politics". *Critical Legal Thinking*. Abgerufen am 30.01.2018 von <http://criticallegalthinking.com/2013/05/14/accelerate-manifesto-for-an-accelerationist-politics/>
- Srnicek, N. & Williams, A. (2015). *Inventing the Future: Postcapitalism and a World Without Work.* London: Verso.
- Staab, P. (2017). The Consumption Dilemma of Digital Capitalism. *Transfer*, 23 (2), 1–14. doi: 10.1177/1024258917702830
- Stanford, J. (2017). The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives. *Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 382–401. doi: 10.1177/1035304617724303

- Sundararajan, A. (2014). Trusting the “Sharing Economy” to Regulate Itself, New York Times, 3 März 2014, Abgerufen am 30.01.2018 von <http://economix.blogs.nytimes.com/2014/03/03/trusting-the-sharing-economy-to-regulate-itself>
- Wohlsen, M. (12. Mai 2013). Google Pours Millions Into New Tech Gold Rush: Housecleaning. Abgerufen am 30.01.2018 von <http://www.wired.com/2013/12/google-homejoy-funding/>

„Offener“ Call for Papers

für die GIRA-Jahrestagung 2018
11. und 12. Oktober 2018 in Darmstadt

Die German Industrial Relations Association (GIRA) widmet sich auf ihren Jahrestagungen neuen Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen. Dabei werden sozial- und politikwissenschaftliche, wirtschaftswissenschaftliche sowie arbeitsrechtliche Perspektiven miteinander verknüpft. Schwerpunktthemen vergangener Jahrestagungen waren z. B. Konflikte in den Industriellen Beziehungen (2017), Legitimität in den Arbeitsbeziehungen (2016), International and Comparative Industrial Relations (2013) oder Industrielle Beziehungen im Dienstleistungsbereich (2011).

Für ihre Jahrestagung 2018 lädt die GIRA dazu ein, Beiträge einzureichen, die sich auf das gesamte Themenspektrum der Industriellen Beziehungen beziehen können. Vorschläge, die sich auf der Mikroebene (Arbeitsplatz), auf der Mesoebene (Betrieb, Tarif- und Branchenebene) oder auf der Makroebene der Arbeitsbeziehungen (Gesamtwirtschaft, staatliche sowie supranationale Regulierung) bewegen, sind gleichermaßen erwünscht. Neue empirische Forschungsergebnisse, z.B. zu den Effekten der Digitalisierung auf die Industriellen Beziehungen oder der Änderung der Rahmenbedingungen und Gegenstände der Tarifautonomie, sind ebenso von Interesse wie Beiträge zur Theorie Industrieller Beziehungen oder zu Methoden der Industrial Relations-Forschung. Gleiches gilt für international (vergleichend) angelegte Themenstellungen.

Die Vorschläge sollen aus einem Arbeitstitel und einem Abstract (in deutscher oder englischer Sprache) von maximal drei Seiten bestehen. Der Abstract gibt Auskunft über die Fragestellung, die konzeptionelle(n) Grundlage(n) und die verwendeten Methoden. Ferner skizziert er in gebotener Kürze zentrale Befunde.

Die Abstracts müssen bis zum 04.06.2018 in elektronischer Form als PDF- oder Word-Datei bei der GIRA-Geschäftsstelle eingereicht werden. Akzeptierte Abstracts sind bis zum 30.09.2018 als Full Papers (als PDF- oder Word-Datei) für die Tagung einzureichen.

GIRA-Geschäftsstelle
c/o Prof. Dr. Markus Hertwig
Technische Universität Chemnitz / Chemnitz University of Technology
Institut für Soziologie / Institute of Sociology
Professur Soziologie mit Schwerpunkt Arbeit und Organisation
Thüringer Weg 9
09111 Chemnitz
E-Mail: girasekretariat@gmail.com
Webseite: www.giraweb.de

Industrielle Beziehungen

die nächsten Themenschwerpunkte

Soziale Bewegungen und industrielle Beziehungen

Herausgeberinnen: Sabrina Zajak und Britta Rehder

Solidarität in der Arbeitswelt – Gefährdungen und neue Potenziale

HerausgeberInnen: Karina Becker, Ulrich Brinkmann, Stephan Voswinkel

Digitale Arbeitswelten und Arbeitsbeziehungen: Direkte und Indirekte Effekte digitaler Technik

Herausgeber: Stefan Kirchner und Wenzel Matiaske

Sorgearbeit und Industrielle Beziehungen

HerausgeberInnen:

Ingrid Artus, Peter Birke, Stefan Kerber-Clasen, Wolfgang Menz

HerausgeberInnen und Redaktion danken allen, die am Gelingen der Zeitschrift dieses Jahrgangs mitgewirkt haben. Unser Dank gilt insbesondere Michael Whittall für die Korrektur der englischen Abstracts und den unten aufgeführten Gutachterinnen und Gutachtern, die durch ihre konstruktive Kritik die Qualität der Beiträge sichern halfen:

Annette von Alemann	Markus Hertwig	Thomas Paster
Diana Auth	Josef Hilbert	Susanne Pernicka
Martin Behrens	Stefanie Hürtgen	Richard Pond
Isabella Biletta	Uwe Jirjahn	Jürgen Prott
Bernd Brandl	Mathew Johnson	Valeria Pulignano
Kendra Briken	Berndt Keller	Josef Reindl
Ulrich Brinkmann	Bernhard Kittel	Sophie Rosenbohm
Norma Burow	Christina Klenner	Katharina Sarter
Christoph Demmke	HolmDetlev Köhler	Alexandra Scheele
Bernhard Ebbinghaus	Nick Kratzer	Sebastian Schief
Roland Erne	Angelika Kümmerling	Josef Schmid
Michael Fichter	Steffen Lehndorff	Claus Schnabel
Werner Fricke	Phillipp Lorig	Wolfgang Schroeder
Thomas Gerlinger	Helmut Martens	Kyoko Shinozaki
Monika Gonser	Margitta Mätzke	Hans-Joachim Sperling
Gerd Grözinger	Nicole Mayer-Ahuja	Gesine Stephan
Kevin Guillascavan	Oscar Molina	Jens Thoemmes
Thomas Haipeter	Manuel Nicklich	Christer Thörnqvist
Annette Henninger	Renate Ortlieb	Verena Tobsch