

Jg. 24
Heft 3
2017

INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN

Zeitschrift für Arbeit,
Organisation
und Management

The German Journal
of Industrial Relations

herausgegeben von

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



Verlag Barbara Budrich

ISSN 0943-2779

Inhalt

Stefan Sauer

Partizipative Forschung und Gestaltung als Antwort auf empirische und forschungspolitische Herausforderungen der Arbeitsforschung? 253

Matthias Dütsch, Gesine Stephan, Olaf Struck

Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften und Gerechtigkeitswahrnehmungen: Eine quasi-experimentelle Analyse 271

Sebastian Ertelt, Boris Hirsch, Claus Schnabel

Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung – Substitute oder Komplemente? 296

Michael Schweiker

In welchen Betrieben verdienen Frauen mehr? Der Einfluss betrieblicher Statusrelationen auf die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit 321

Andre Meyer

Die Internationalisierung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und ihre Folgen für die Betriebliche Sozialordnung 347

Berndt Keller

Review-Artikel: Internationale und vergleichende Arbeitsbeziehungen 372

Stefan Sauer¹

Partizipative Forschung und Gestaltung als Antwort auf empirische und forschungspolitische Herausforderungen der Arbeitsforschung?^{**}

Zusammenfassung

Ausgehend von aktuellen Herausforderungen sowohl im empirischen Feld als auch in den Forschungsaktivitäten der Arbeits- und Industriesoziologie wird in diesem Artikel für die Integration partizipativer und gestaltungsorientierter Elemente in die heterogene Fallstudienforschung der Subdisziplin plädiert. Hierfür werden wesentlich erscheinende Grundgedanken partizipativer Forschung skizziert, auf inhaltliche wie konzeptionelle Passung zur Fallstudienforschung überprüft und exemplarische Beispiele für eine Umsetzung vorgestellt, die der pragmatischen Vorgehenslogik der Fallstudienforschung entspricht.

Participatory research and intervention as an answer to challenges of empirical research and research policy?

Abstract

In the light of current challenges both in the empirical field and in the research activities of the sociology of work, this paper makes a case for the integration of participatory and intervention-oriented elements into the heterogeneous case study research of this subdiscipline. Basic ideas of participatory research will be outlined and the potential conceptual fit between them and case study research will be examined. Finally, empirical examples for an implementation of participatory elements in case study research are given.

Key words: Participatory research; case study research; sociology of work
JEL: J83, M54

* Dr. Stefan Sauer, Wissenschaftler am ISF München e.V., Jakob-Klar-Straße 9, D-80796 München. E-Mail: stefan.sauer@isf-muenchen.de,

** Artikel eingegangen: 8.4.2016; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 1.4.2017.

1. Aktuelle Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Forschung

Die Themenstellungen der Arbeits- und Industriosozologie werden zumeist nicht in ‚geschlossenen‘ Theoriediskursen generiert, sondern in der Auseinandersetzung mit konkreten gesellschaftlichen und betrieblichen Problemstellungen (Frege, 2008; Huchler, 2008), für Impulse und Veränderungen des empirischen Feldes ist die Arbeitssoziologie daher explizit ‚anfällig‘. Es lässt sich eine ‚Empiriesensibilität‘ arbeitssoziologischer Methodologie postulieren. Insbesondere die Fallstudienforschung, eine sehr häufig in eher pragmatischer Weise praktizierte Methode, steht für ein gegenstandsbezogenes Vorgehen dieser soziologischen Subdisziplin (Pflüger, Pongratz & Trinczek, 2010a; Pongratz & Trinczek, 2010). Methodologisch wird dieses Vorgehen jedoch relativ wenig thematisiert; „die Veränderungen in den Arbeitsinhalten und Arbeitsweisen von jenen, die die Arbeitswelt erforschen“ (Pflüger, 2013, S. 95), werden kaum zum Thema.

Von der Empiriesensibilität arbeitssoziologischer Methodologie ausgehend, umreiße ich im Folgenden zunächst ausschnitthaft einige Veränderungstendenzen im empirischen Feld der Arbeits- und Industriosozologie und ergänze sie durch Veränderungen im forschungspolitischen Feld. In der Folge gebe ich eine kurze, nicht zuletzt selbstreflexive Skizze der Methode der Fallstudienforschung in der Arbeits- und Industriosozologie und argumentiere, dass sich bestimmte partizipative Forschungsansätze, wie sie in der Literatur herausgearbeitet werden, als weitere Ergänzung dieser Methodik anbieten. Schließlich zeige ich an zwei empirischen Fallbeispielen, welches Vorgehen hier praktiziert werden kann und welchen Ertrag es bringen kann, und reflektiere die Möglichkeiten und Grenzen dieses Ansatzes.

1.1 Veränderungstendenzen des empirischen Feldes

Eine empirisch gut dokumentierte Tendenz in (und zwischen) Betrieben ist die Zunahme von Unsicherheit und Unwägbarkeiten (Böhle, 2013a; Böhle, Pfeiffer & Sevsay-Tegethoff, 2004). Diese Zunahme kann teilweise als nicht-intendierte Nebenfolge beispielsweise von Globalisierungsprozessen oder erweiterten und heterogenen Wertschöpfungsketten verstanden werden, in anderen Fällen ist sie konstitutiv für das jeweilige Feld, beispielsweise bei Innovationsprozessen: Je innovativer Arbeitsprozesse sind oder sein sollen, desto mehr sind sie tendenziell von Unwägbarkeiten geprägt (Böhle, 2017). Mit der Zunahme von Unsicherheiten gehen steigende Anforderungen an Beschäftigte einher (Böhle, 2014), die (nicht nur) in der Arbeitssoziologie zumeist unter den Labeln der Subjektivierung (Kleemann, 2012; Lohr, 2003; Lohr & Nickel, 2009; Moldaschl & Voß, 2003) und Entgrenzung von Arbeit (Gottschall & Voß, 2005; Jurczyk, Szymenderski, Lange & Voß, 2009; Kratzer, 2003) gefasst werden. Es wird von Beschäftigten verlangt, vormals nicht beachtete oder gar negierte Subjektpotenziale in Arbeitsprozesse einbringen, um beispielsweise unternehmerisch zu handeln, kreativ zu sein und sich – nicht zuletzt teambasiert – selbst zu organisieren. Diese erweiterten bzw. neuen Anforderungen an Beschäftigte sind durch eine dreifache Unschärfe gekennzeichnet: Zum einen sind die Anforderungen selbst zumeist alles andere als eindeutig. ‚Auf Knopfdruck‘ kreativ zu sein ist – zumal als Appell – nicht intuitiv plau-

sibel (Bröckling, 2007, S. 152ff.). Zum zweiten ist der Status dieser Anforderungen in der betrieblichen Realität stets ein prekärer, sie werden nicht genuin unterstützt, sondern häufig von kontraproduktiven Rahmenbedingungen und Rahmungen begleitet. Beispielsweise wird die Forderung beinahe grenzenloser Flexibilität von engmaschigen Kontrollstrukturen und Dokumentationsanforderungen im Zusammenhang mit der ‚indirekten Steuerung‘ (Kratzer, Menz & Nies, 2010) und dem damit einhergehenden Zwang zur Selbstobjektivierung (Böhle, Pfeiffer, Porschen-Hueck & Sevsay-Tegethoff, 2011) unterminiert. Die Forderung nach Selbstorganisation ist selbst eine genuin fremdorganisierte und widersprüchliche Forderung (Pongratz & Voß, 1997), Selbstorganisation wird nicht per se wertgeschätzt und durch notwendige Handlungsspielräume und Ressourcenverfügung unterstützt (Sauer, 2017; Stadelbacher & Böhle, 2016). Drittens ist der Umgang der Beschäftigten mit erweiterten und neuen Anforderungen nicht eindeutig (messbar). Die normative Subjektivierung, verstanden als Forderung von Seiten der Beschäftigten (Baethge, 1991), ist durch unscharfe Anforderungen von Seiten der Betriebe, die Emanzipationspotenziale ebenso umfassen wie erweiterte einseitige Vernutzungsversuche, ergänzt und teilweise diskursiv abgelöst worden. Eine solche Gemengelage im empirischen Feld jenseits ‚fordistischer Eindeutigkeiten‘ bildet den Ausgangspunkt für die im Folgenden entwickelte These: Partizipative Elemente in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung sind zunehmend notwendige Ergänzungen, die verstärkt berücksichtigt werden können. Die Ausgangslagen in unwägbareren Prozessen sind nicht nur zu komplex, um per quantitativer (Fragebogen-) Erhebung erfasst werden zu können, auch eine stringente Zweiteilung in Forschende und Beforschte erscheint nicht durchgehend sinnvoll. Auch forschungspolitische Rahmungen sprechen für die (partielle) Aufhebung dieser Zweiteilung.

1.2 Veränderungstendenzen des forschungspolitischen Feldes

Eine Konstante des forschungspolitischen Feldes ist das Selbstverständnis der Arbeits- und Industriesoziologie als einer praxisnahen, oft auch dezidiert arbeiter/innen- und arbeitnehmer/innenorientierten Forschung jenseits des ‚Elfenbeinturms‘ (Frege, 2008). Dies impliziert die Arbeit in und mit Betrieben. Im Fokus des Managements bzw. der Geschäftsführung der Betriebe liegen allerdings nicht partizipative Elemente und Verbesserungen für Beschäftigte als Werte sui generis, sondern Effizienzsteigerungen (Fricke & Pfeiffer, 2015, S. 10). In dieser Gemengelage muss sich die Arbeits- und Industriesoziologie zurechtfinden, sie muss ihren kritischen Anspruch unter Bedingungen teilweise widersprüchlicher Interessenlagen bestimmen. Trotz der Interessenwidersprüche in der kapitalistisch organisierten Ökonomie kann dabei häufig auf betrieblichen Prozessen der Konsensfindung aufgebaut werden (Trinczek, 2010). Neben der Zusammenarbeit mit Betrieben wird die Forschungsarbeit zunehmend von der Logik der Drittmittelforschung geprägt, in der häufig unmittelbar praktisch nützliche und verwertbare Ergebnisse gefordert werden (Stuth, 2016). Das Kritikpotenzial der Subdisziplin muss sich daher verstärkt in praxisingängigen Problemskizzen und Lösungsvorschlägen für identifizierte Problemstellungen bewähren. Gleichzeitig wird die Forschungsarbeit nicht zuletzt von der Zeitknappheit der Praxispartner herausgefordert: Das Management will ‚schnelle Lösungen‘, bei Beschäftigten steht die Zeit für Interviews und forschungsprojektspezifische Arbeit häufig in Konkurrenz mit der Zeit für ihre ‚eigentliche Arbeitstätigkeit‘ (Pfeiffer, Schütt & Wühr, 2011). Gestaltungsan-

forderungen und Zeitknappheit können einseitig als (zusätzliche) Erschwernisse der Forschungsarbeit verstanden werden – sie können jedoch auch als Symptome der gesellschaftlichen wie betrieblichen Realitäten begriffen werden, die es (mit) zu untersuchen gilt, und als zusätzliche Gelegenheit, diese untersuchen zu können. Für die zweite Alternative plädiert dieser Artikel. Neben die inhaltlichen Gründe für eine Einbindung partizipativer und gestaltungsorientierter Elemente in den Forschungsprozess treten somit forschungspragmatische: Partizipative Forschung, in der Beschäftigten die Rolle der Co-Forschung und aktiven (Mit-)Gestaltung zukommt, kann als methodologische Umsetzung arbeitnehmernaher Forschung verstanden werden. Die ‚Nützlichkeit‘ der eigenen Forschungsarbeit ist für kritische Forschung, deren Kritikpotenzial sich nicht in disziplininternen und selbstreferenziellen Diskursen erschöpfen soll, nicht per se nachteilig: Soll der eigene kritische Anspruch jenseits ausschließlich theoretischer Überlegungen sozial wirkmächtig werden, ist eine gewisse ‚praktische Anschlussfähigkeit‘ an den jeweiligen Untersuchungskontext sogar essenziell. Die entscheidende kritische Frage an dieser Stelle ist daher nicht die nach ‚Nützlichkeit‘ an sich, sondern die nach dem Adressatenkreis des anvisierten Nutzens. Anders formuliert: Damit ‚Nützlichkeit‘ der Forschungsergebnisse in der Praxis nicht zu affirmativer Managementberatung wird oder die Ansprüche an Forschungsarbeit in nicht einlösbare Dimensionen (Forscher/innen als Gestaltungsverantwortliche) vordringen, ist es notwendig, die einzelnen Interessenlagen zu sondieren und einseitige Vereinnahmungen beispielsweise durch Managementinteressen zu verhindern. Zusätzlich kann die Orientierung an unterstützenden Leitbildern wie dem ‚Guter Arbeit‘ hilfreich sein. Zu beachten ist meinem Dafürhalten nach, dass die Gefahr falsch verstandener oder überfordernder ‚Nützlichkeit‘ nicht final auszuschließen ist, sondern stets mitreflektiert werden muss. Zusätzlich ist zu eruieren, inwieweit die konkreten Erwartungen repräsentativ für das zu untersuchende empirische Feld stehen können.

Statt einer Ablehnung der Veränderungstendenzen des forschungspolitischen Feldes scheint mir somit vielmehr der Kampf um eine zielführende kritische Ausgestaltung von Forschungsarbeit vor dem Hintergrund tendenziell steigender Anforderungen bei tendenziell sinkenden Ressourcen (Stuth, 2016) angebracht zu sein. Die Integration partizipativer Elemente in die Forschungsarbeit der Arbeits- und Industriosozilogie steht daher nachfolgend im Fokus.

2. Mögliche methodologische Antwort: Integration partizipativer Forschung

Die Überlegungen zu Veränderungstendenzen des empirischen (1.1) sowie des forschungspolitischen Feldes (1.2) ergeben sowohl empirische als auch pragmatische Gründe für eine stärkere Partizipationsorientierung der Forschung. Um die Möglichkeit der Integration partizipativer und gestaltungsorientierter Elemente in die Forschungsarbeit der Arbeits- und Industriosozilogie darzustellen, gehe ich zunächst schlaglichtartig auf den Status quo der Fallstudienforschung ein.

2.1 Industriesoziologische Fallstudienforschung als (wenig thematisierter) Status quo

Die Fallstudienforschung in der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie weist ein bemerkenswertes Paradox auf (Pongratz & Trinczek, 2010, S. 8f.): Ihrer Allgegenwärtigkeit im empirischen Feld steht ein eigentümliches methodologisches Schweigen gegenüber. Dagegen gibt es vor allem im englischen Sprachraum eine ausgeprägte Methodendiskussion, die sich in der Case Study Methodology und der Case Study Research widerspiegelt (Creswell, 2013; Merriam, 2009; Ridder, 2016; Stake, 1995; Yin, 2003). Die Fallstudienforschung scheint im deutschen Sprachraum gerade durch ihre Erfolge zu einer Art unhinterfragter Selbstverständlichkeit geworden zu sein, eine methodologische Begründung oder Hinterfragung findet daher oft nicht statt (Pflüger, Pongratz & Trinczek, 2010b, S. 38f.). Neben der Popularität kann für dieses Missverhältnis die Heterogenität des Ansatzes angeführt werden: Da vielfältige Anwendungsmöglichkeiten und -felder sowie die Offenheit gegenüber verschiedenen Erhebungs- und Auswertungsmethoden einen geschätzten Vorteil der Methodik darstellen, sind methodologische Einengungen mutmaßlich wenig zielführend (ebd., S. 57). Fallstudienforschung kann daher weniger als (einheitlicher) Ansatz als vielmehr als (heterogene) Strategie zur Kombination von (vielfältigen) Erhebungs- und Auswertungsmethoden gelten (ebd.). Daher stehen auch in der vorhandenen methodologischen Literatur weniger Definitionen als vielmehr Good-practice-Beispiele, die vorhandene Erfahrungen bündeln, weitergeben und zum Nachmachen einladen, im Mittelpunkt (Pongratz & Trinczek, 2010, S. 8). Bei der arbeits- und industriesoziologischen Fallstudienforschung handelt es sich somit um einen methodologisch zwar vergleichsweise wenig reflektierten, dafür jedoch um so häufiger praktisch bewährten Ansatz zur forschungsgegenstandsgetriebenen Kombination heterogener Erhebungs- und Auswertungsansätze. Der Ansatz folgt auf diese Weise dem Credo der Offenheit qualitativer Forschung, integriert jedoch auch quantitative Verfahren. Positiv verstanden, kann dies als wirksames Mittel gegen die Gefahr der Standardisierung qualitativer Forschung (Knoblauch, 2013) und arbeits- und industriesoziologischer Forschung (Pflüger, 2013) interpretiert werden. Die heterogene Ausgestaltung arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung lässt sich mit Pflüger et al. (2010b, S. 43f.) durch die Kriterien des angestrebten Erkenntnisgewinns, des Theoriebezugs, des Forschungsdesigns sowie der Anwendungsorientierung in verschiedene Fallstudientypen einordnen. Die so ermittelten Typen legen ihren Fokus auf Anwendung, Vertiefung, Vielfalt oder Verallgemeinerung (ebd., S. 44). Mit dem Plädoyer für die Integration partizipativer Elemente in die Fallstudienforschung schließt dieser Artikel an den anwendungsorientierten Typus der interventionsorientierten Fallstudienforschung an (ebd., S. 46f.). Kennzeichnend für diesen Typus ist der explizite Fokus auf Interventionen von Seiten der Wissenschaftler/innen, die von Sensibilisierungsmaßnahmen bis hin zu konkreten Maßnahmenvorschlägen auf Grundlage von Forschungsbefunden reichen (ebd.). Ein solches Verfahren wird als dialogisch und von laufendem Austausch zwischen Praktiker/innen und Wissenschaftler/innen geprägt beschrieben. Allerdings wird öfter angegeben, dass dieser Typus bislang nicht weit verbreitet ist (vgl. aber bspw. Fricke, Fricke, Schönwälder & Stiegler, 1981; Becke, 2002; Howaldt, Klatt & Kopp, 2004; Wetz, 2010) und dass „theoretisch erwünschte Einsichten (...) erwünschte Nebeneffekte“ (Pflüger et al., 2010b, S. 46) der Analysen darstellen. Diese Interpretation scheint von notwendigen Abstrichen bei der Wissenschaftlichkeit zu

Gunsten praktischer Intervention auszugehen, was ich nicht zuletzt mit Bezug auf die als Beispiel präsentierten Studien (s.o.) kritisch sehe. Im Folgenden wird dafür plädiert, partizipative und gestaltungsorientierte Elemente als ‚Forschungselemente‘ in die Fallstudienforschung zu integrieren.

2.2 Partizipative Forschung als methodische Ergänzung

Da partizipative Forschung und Gestaltung in diesem Artikel als Ergänzung arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung aufgefasst wird und teils bereits verwendet wird, ist keine strikte Abgrenzung von gängigen Vorgehensweisen dieser Forschungspraxis notwendig. Da partizipative Forschung jedoch mit wesentlichen Annahmen grundlagenorientierter Forschungsarbeit bricht, soll sie zunächst in Abgrenzung von dieser herausgearbeitet werden, ehe schlaglichtartig ihre methodischen Verzweigungen und wesentlichen Ankerpunkte skizziert werden. Die Integration partizipativer Elemente in den Forschungsprozess stellt eine doppelte Abkehr von der Orientierung von Wissenschaftlichkeit am Leitbild naturwissenschaftlicher Grundlagenforschung dar (Böhle, 2013b). Zum einen wird – in Übereinstimmung mit qualitativen Methoden, die in arbeits- und industriesoziologischer Fallstudien einen gewichtigen Anteil haben (Pflüger, 2013) – mit dem Versuch, einseitig die Prinzipien Allgemeingültigkeit, Objektivität und Ausdifferenzierung hochzuhalten, gebrochen (Böhle, 2013b). Diese drei Prinzipien implizieren idealtypisch einen hohen Grad an Abstraktion, ein ausschließlich formal-logisches Vorgehen und eine strikte Abgrenzung gegenüber jeder Form ‚praktischen Handelns‘ (ebd.). Damit schließen sie Kontextsensibilität, Subjektgebundenheit, Reflexion und die Einbindung von Handlungspraxen explizit aus (Huchler & Sauer, 2015). Zum anderen brechen partizipative Vorgehensweisen mit der gängigen Vorstellung, dass Praxis der wissenschaftlichen Tätigkeit nachgelagert sei und allenfalls als praktischer Vollzug wissenschaftlicher Erkenntnisse oder als ‚Testfall‘ im Sinne einer Anwendung und Bewertung wissenschaftlicher Erkenntnis zu verstehen sei (Böhle, 2017).

Mit den naturwissenschaftlich geprägten Sichtweisen, die durch die Idee der Partizipation in Frage gestellt werden, gehen zwei erhebliche Verkürzungen einher: Zum einen wird eine auf wissenschaftlicher Forschung basierende ex-ante-Planbarkeit sozialer Wirklichkeit angenommen. Wissenschaftliche Ergebnisse sind demnach – sofern sie nicht ohne (expliziten) Bezug auf nichtwissenschaftliche Praxis generiert werden – handlungsleitend für die Praxis, diese wiederum soll sich an der Umsetzung und dem Vollzug dieser Ergebnisse orientieren. Arbeitssoziologisch könnte an dieser Stelle eine Analogie zur Annahme genuiner Planbarkeit betrieblicher Prozesse hergestellt werden. In Bezug auf komplexe Prozesse, Unsicherheit und Unwägbarkeiten kann der Erfolg dieser Annahme jedoch bezweifelt werden. Zum anderen impliziert dieses Vorgehen die Vorstellung, dass aus praktischen Prozessen selbst keine (für den Forschungsprozess wesentlichen) Erkenntnisse generiert werden können. Die Praxis selbst, verstanden als ‚Vollzug‘, hält demnach keine relevanten neuen Erkenntnisse bereit. Im empirischen Feld der Arbeits- und Industriesoziologie wären insbesondere der Umgang mit Unsicherheit und Unwägbarkeiten oder auch die Relevanz impliziten Wissens zu nennen, die eine solche Sichtweise fraglich erscheinen lassen. Die Wahrnehmung von Praktiker/innen als Expert/innen ihrer Praxis, das Credo der Offenheit (aber nicht Beliebigkeit) qualitativer Forschung und die Berücksichtigung der im Betrieb erkann-

ten Unsicherheiten und Unwägbarkeiten scheinen so nicht oder lediglich eingeschränkt möglich. Partizipative und gestaltungsorientierte Forschung bedeutet dagegen den Einbezug der Praxis in den Forschungsprozess und das Zulassen von in und durch Praxis generierten Erkenntnissen (Böhle, 2017). Neben die Partizipation von Praktiker/innen im Forschungsprozess tritt bei der gestaltungsorientierten Forschung die Partizipation von Forscher/innen in Prozessen der Praxis, also – im Rahmen arbeits- und industriesoziologischer Forschung – zumeist in betrieblichen Prozessen. An die Stelle rein abstrakter wissenschaftlicher Praxis tritt damit die Orientierung an der Nützlichkeit wissenschaftlichen Wissens beispielsweise für die Gestaltung ‚Guter Arbeit‘ (ebd.).

Die Absage an eine einseitige Betonung der drei Prinzipien Allgemeingültigkeit, Objektivität und Ausdifferenzierung muss (und soll) jedoch nicht zu einer – ebenso einseitigen – Betonung alternativer Kriterien führen. Vielmehr wird die Perspektive für eine Aushandlung wissenschaftlicher Kriterien im Spannungsfeld heterogener Ansprüche und Anforderungen erweitert (Böhle, 2013b). Als Prinzipien, die dieses Spannungsfeld aufspannen, können empirische Fundierung, also die Verbindung von Theorie und Empirie, die praktische Nützlichkeit, also ein konkreter, praxisrelevanter Anwendungsbezug, sowie Universalität, also die Offenheit des Gegenstandsbereichs auch für Unwägbarkeiten und unerwartete Erkenntnisse, gelten (ebd.). Diese drei Prinzipien betonen mithin Kontextbezug, Praxisnähe und das subjektive Erleben der Beforschten wie Co-Forscher/innen. Damit weiten sie auch den Blick für konkrete gesellschaftliche Praxen an Stelle von Meinungen der Beforschten, auf die sich viele Forschungsaktivitäten einseitig richten (Diekmann, Petendra, Sauer, Schilcher & Ziegler, 2010).

Die skizzierten Konnotationen von Wissenschaftlichkeit und das Spannungsfeld verschiedener Prinzipien und Gütekriterien der Forschungsarbeit rücken – neben qualitativen Methoden – insbesondere partizipative Forschung in den Fokus, die im Folgenden näher beschrieben wird. Hierbei ist die arbeits- und industriesoziologische Fallstudienforschung dreifach von Bedeutung. Erstens generieren sich meine praktischen Erfahrungen nicht zuletzt aus der Fallstudienforschung. Zweitens argumentiert der vorliegende Artikel für eine verstärkte Integration von Elementen partizipativer und gestaltungsorientierter Elemente in die Fallstudienforschung, bei der auf bereits existierende Ansätze aufgebaut werden kann. Drittens schließlich wende ich in der weiteren Argumentation selbst die Vorgehenslogik der Methodologie arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung an. Wie oben bereits angemerkt, steht dabei nicht die Abgrenzung der Methodik oder eine Definition eines one-best-way-Vorgehens im Fokus, sondern das Aufzeigen von Möglichkeiten der Anwendung, wobei vor allem die Heterogenität der Methodik als Erfolgsgarant verstanden werden kann. In diesem Sinne geht es mir nicht darum, *die* partizipative Forschung in Gänze oder im Sinne einer abstrakten Methodik aufzuzeigen, sondern Elemente und Aspekte dieser ‚Methodenfamilie‘ (Bradbury-Huang, 2010), die mir besonders relevant erscheinen, näher zu beleuchten.

Partizipative Forschung kann als Oberbegriff für Forschungsansätze in der Tradition der Aktionsforschung angesehen (von Unger, 2014) und ihre paradigmatische Ausrichtung kann wie folgt umschrieben werden:

„In der partizipativen Forschung stehen die Menschen, die an ihr teilhaben, im Mittelpunkt – ihre Perspektiven, ihre Lernprozesse und ihre individuelle und kollektive (Selbst-) Befähigung. Partizipative Forschung ist damit nie

ein rein akademisches Unterfangen, sondern immer ein Gemeinschaftsprojekt mit nichtwissenschaftlichen, gesellschaftlichen Akteuren.“ (von Unger, 2014, S. 2)

Der Begriff der Aktionsforschung bzw. Action Research geht auf Lewin (1946) zurück und steht für den Versuch, sozialwissenschaftliche Forschung für emanzipatorische Zwecke zu nutzen. Im deutschsprachigen Raum wurde er seit Ende der 1960er Jahre verstärkt rezipiert und der Forschungsansatz der Action Research wurde mittels verschiedener Begrifflichkeiten wie beispielsweise Handlungsforschung, Tatforschung, aktivierende Sozialforschung und Aktionsforschung aufgenommen (Cremer, 1980). Trotz aller Herausforderungen durch traditionelle Ansätze (Kalliola, 2009, S. 316) hat insbesondere im anglo-amerikanischen Raum empirische Forschung, die im Umkreis der Methodologien der Aktionsforschung zu verorten ist, in den letzten Jahren zugenommen, einen Überblick bieten beispielsweise Reason und Bradbury (2008a). Bei aller Differenz gibt es hierbei eine verbindende gemeinsame Zielstellung:

„Action research is a participatory process concerned with developing practical knowledge in the pursuit of worthwhile human purposes. It seeks to bring together action and reflection, theory and practice, in participation with others, in the pursuit of practical solutions to issues of pressing concern to people.“ (Reason & Bradbury, 2008b)

In Bezug auf diese Zielstellung können die sechs vom Fachbereich Sozialpädagogik der Hochschule Berlin bereits 1972 formulierten Postulate als leitend für (die meisten) partizipativen Ansätze skizziert werden: Demnach sollen (i) für die Problemauswahl konkrete gesellschaftliche Bedürfnisse handlungsleitend sein. Die Zielstellung der Forschung besteht (ii) nicht ausschließlich in der Überprüfung und Beantwortung eigener Aussagen und Fragestellungen, sondern ebenso im Eingriff in soziale Prozesse. Die im Forschungsprozess generierten Daten werden (iii) nicht isoliert betrachtet, sondern „als Momente eines prozeßhaften Ablaufs interpretiert; sie gewinnen ihren Sinn auf der theoretischen Ebene dadurch, dass sie stets mit dem realen Prozess als Gesamtheit zusammengedacht werden, und erhalten ihre Relevanz auf der praktischen Ebene als konstitutive Momente weiterer Prozessabläufe“ (von Unger, 2014, S. 15). Damit einher geht (iv) die Betrachtung des empirischen Feldes als eine Gesamtheit, in der nicht nach ausschließlich forschungspolitischen Überlegungen Variablen isoliert werden können. Schließlich sollen (v) Forscher/innen ihre lediglich forschende Rolle zu Gunsten des Versuchs bewusster Einflussnahme und einer entsprechenden Haltung zum Feld aufgeben und die Beforschten sollen (vi) zu Partizipierenden im Gesamtprozess werden. Die arbeits- und industriesoziologische Fallstudienforschung scheint diese Postulate sinnvoll aufnehmen und erfüllen zu können. So gilt, wie oben angesprochen, auch für die Arbeits- und Industriesoziologie ein ‚institutionalisiertes Desinteresse‘ für ausschließlich den ‚akademischen Elfenbeinturm‘ tangierende Fragestellungen (Frege, 2008), die Subdisziplin verdankt nicht zuletzt diesem Einbezug gesellschaftlicher und insbesondere betrieblicher Praxis ihren (nicht ungefährdeten) Status (Huchler, 2008). Damit einher geht auch in der Arbeits- und Industriesoziologie die (allgegenwärtige) Frage nach der betriebs- wie gesellschaftspolitischen Relevanz eigener Forschungsarbeit insbesondere in Bezug auf die Durchsetzung von Arbeitnehmer/inneninteressen, das Handeln der betrieblichen Interessenvertretung und die Orientierung auf Gute Arbeit. Das dritte Postulat, stets betriebliche Gesamtprozesse statt lediglich isolierte Daten in den Blick zu nehmen, wird insbesondere in der qualitativ orientierten Fallstudienforschung durch die

Orientierung am Credo der Offenheit und speziell etwa durch die doppelte Fallrekonstruktion, die sowohl eine konkrete Fragestellung als auch die gesamtbetriebliche (oder: abteilungsspezifische, überbetriebliche etc.) Ebene als Rahmung und Struktur in den Blick nimmt (Nies & Sauer, 2010, S. 154), nachvollzogen. Das nächste Postulat, das Forschungsfeld als zusammenhängend und prozesshaft zu verstehen, hängt damit unmittelbar zusammen und unterstreicht die Bedeutung des Zusammenhangs von (konkreter) Forschungsfragestellung und deren (über-)betrieblichem Kontext. Für die Arbeits- und Industriesoziologie und insbesondere deren kritischen Impetus ist ein solches Zusammendenken teils geradezu konstitutiv, da ansonsten wesentliche Einsichten verloren gehen würden. Ohne den kritischen Blick auf betriebliche Fremdsteuerung würden beispielsweise betriebliche Ansätze zur Selbstorganisation einseitig als autonomiefördernd missverstanden (Pongratz & Voß, 1997; Sauer, 2017; Stadelbacher & Böhle, 2016). Das Postulat einer nicht ausschließlich ‚akademischen‘, sondern bewusst beratenden, einflussnehmenden Haltung ist mit der kritischen gesellschaftspolitischen Ausrichtung der Subdisziplin vereinbar: Zumindest der Versuch der Einflussnahme im Sinne der Verwirklichung Guter Arbeit unter tendenziell widerstrebenden betrieblichen Bedingungen kann wohl als ein wesentlicher Bestandteil arbeits- und industriesoziologischen Selbstverständnisses gelten (Huchler, 2008). Das letzte Postulat weist Forschenden eine Rolle im Gesamtprozess zu. Hier erscheint mir nicht nur das Postulat relativ interpretationsoffen, sondern auch der Umgang mit ihm in der konkreten arbeits- und industriesoziologischen Praxis ist schwierig. Zwar wird beispielsweise in drittmittelfinanzierten Forschungsprozessen häufig explizit gefordert, Gestaltungs- und Umsetzungsleistungen betriebsseitig zu erbringen und forschungsseitig zu unterstützen, die konkrete Einbindung von Forschenden in betriebliche Prozesse aber scheint ein stets aufs Neue zu bewältigender Aushandlungsprozess zu sein, der sowohl von konkreten forschungs- und gestaltungspraktischen Optionen als auch von den Möglichkeiten und Grenzen ihrer Ausgestaltung und Umsetzung abhängt und bei dem sowohl affirmative Beratung, als auch tendenziell überfordernde Gestaltung (und Gestaltungsverantwortung) zu vermeiden sind.

Die sechs skizzierten ‚Postulate‘ partizipativer Forschung können demnach in arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung – insbesondere in empirischen Kontexten, in denen Unwägbarkeiten und Komplexität relevante Faktoren sind – berücksichtigt und gewinnbringend eingesetzt werden. Um einerseits definitorische Einengungen zu vermeiden, andererseits jedoch nicht zu allgemein zu bleiben, werde ich im Folgenden das Klassifikationsprinzip von Cassell und Johnson (2006) zur Ordnung der Vielfalt der Ansätze der partizipativen Forschung und der Action Research verwenden, um fünf unterschiedliche Vorgehensweisen zu unterscheiden und die zwei aus meiner Sicht für die arbeits- und industriesoziologische Fallstudienforschung (am besten) geeigneten zu bestimmen. Ausgangspunkt von Cassell und Johnson (2006) zur Ordnung der Vielfalt der Ansätze in Action Research und partizipativer Forschung sind deren unterschiedliche philosophische Grundlagen und Ausgangspunkte. Diese strukturieren das Feld im Sinne unterschiedlicher ontologischer und epistemologischer „Annahmen über die Verfasstheit der sozialen Wirklichkeit (ontologische Annahmen) und das Verhältnis von Wissenden und Gewusstem (epistemologische Annahmen)“ (von Unger, 2014, S. 20). *Experimentelle Action-Research-Praktiken* gehen von einer a priori gegebenen sozialen Wirklichkeit aus, die von Beobachter/innen

wissenschaftlich erfasst und experimentell untersucht werden kann (Cassell & Johnson, 2006, S. 790ff.). *Induktive Action-Research-Praktiken* wollen im Sinne der Grounded Theory Theorie induktiv generieren, allerdings – im Gegensatz zur Grounded Theory – explizit mit dem Ziel der Beeinflussung sozialer Wirklichkeit. Epistemologisch und ontologisch wird diese Position nicht eindeutig zugeordnet, sondern variiert zwischen positivistisch und konstruktivistisch sowie zwischen Involvement und Neutralitätsgebot (ebd., S. 793ff.). *Partizipatorische Aktionsforschung*² betont die Einbindung von betrieblichen Praktiker/innen in den Forschungsprozess und die Einbindung von Wissenschaftler/innen, beispielsweise als Berater/innen, in die betrieblichen Prozesse. In diesen Ansatz können auch Führungskräfte einbezogen werden, ihr Deutungsanspruch darf dabei den anderer Beschäftigtengruppen allerdings nicht übersteigen (ebd., S. 796f.). Die „angestrebten Veränderungen beziehen sich im kleinen Rahmen auf Qualitätsentwicklung in der Organisation“ (von Unger, 2014, S. 21), setzen somit zumeist auf der Mesebene organisationaler Strukturen und Praktiken an. Die hiervon nicht trennscharf unterschiedenen *partizipatorischen Forschungspraxen* setzen Schwerpunkte in der Förderung der Emanzipation benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen, wobei auf Ansätze der kritischen und feministischen Theorie zurückgegriffen wird (Cassell & Johnson, 2006, S. 797ff.). Die beiden letztgenannten Ansätze fokussieren somit auf eine enge Einbindung der Mitglieder beteiligter Organisationen oder Gruppierungen von der Problemdefinition bis hin zur Definition (und Umsetzung) entsprechender Strategien (ebd., S. 796). *Dekonstruktivistische Action-Research-Praktiken* schließlich verfolgen das Ziel, Diskurse zu heterogenisieren und alternative Sichtweisen zu erfassen, jedoch aus einer skeptischen ontologischen wie epistemologischen Position heraus und daher ohne das Ziel, konkrete Alternativen aufzuzeigen (ebd., S. 803ff.).

Eine partizipative, gestaltungsorientierte arbeits- und industriesoziologische Fallstudienforschung scheint sich in erster Linie an die Typen der *partizipatorischen Aktionsforschung* und der *partizipatorischen Forschungspraxen* anschließen zu lassen. Letzteres im Sinne eines Ausgangspunkts in kritischen, teils marxistisch inspirierten Ansätzen, ersteres im Sinne konkreter Forschungsarbeit mit betrieblichen Praktiker/innen. Die Einbindung von Praktiker/innen in den Forschungsprozess kann beispielsweise durch die explizite Zuschreibung des Expert/innenstatus im Rahmen von Arbeitsplatzbeobachtungen oder durch ein zweistufiges Interviewverfahren erfolgen. Ersteres legt einen Schwerpunkt auf die Beobachtung des Arbeitshandelns der Beschäftigten und die Erklärung und Deutung dieses Handelns durch die Beschäftigten selbst sowie ihre Einschätzung in Bezug auf vor- und nachteilige Prozesse und Rahmungen, alternative Vorgehensmöglichkeiten etc. Letzteres bedeutet etwa, dass den Praktiker/innen während eines Interviews ein Expert/innenstatus zugeschrieben wird, verbunden mit Feedbackworkshops, in denen den Befragten erste Ergebnisse vorgelegt werden und mit ihnen gemeinsamen – beispielsweise gruppenbasiert – an diesen Ergebnissen und den daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen weitergearbeitet wird, bevor diese von den Forschenden theoretisch unterfüttert und ‚kontextsensibel generalisiert‘ werden. Die Einbindung von Forschenden in die betriebliche Praxis kann in Form von Beratungsleistungen und dem Versuch gemeinsamer Gestaltung und Veränderung be-

2 Kritisiert werden kann an der Bezeichnung ‚Partizipative Aktionsforschung‘ bzw. – im Original – ‚Participative Action Research‘ –, dass dieser Begriff durch vorhergehende Forschungsarbeiten aus den Ende 1960er und Anfang 1970er Jahren bereits ‚belegt‘ ist.

trieblicher Praktiken und Strukturen durch Forschende und Praktiker/innen geschehen. Zu beachten ist hierbei, dass alle genannten Praktiken Forschungs- und Gestaltungspraktiken zugleich sein können. Interviews und Arbeitsplatzbeobachtungen dienen nicht nur zum Generieren von Informationen für und teils durch Forschende, sondern können auch Praktiker/innen gestaltungsrelevante Denkanstöße geben. Dies gilt insbesondere in Bezug auf vorsprachliche Praktiken und implizites Wissen (bspw. Porschen, 2008). Die Beratung und Mitgestaltung betrieblicher Prozesse durch Forschende wie Praktiker/innen wiederum dient nicht nur den Praktiker/innen, sondern ebenso der Informationsgenese von Forschenden, im Sinne einer Lernpartnerschaft (Porschen-Hueck & Neumer, 2015, S. 188) bzw. des gemeinsamen Lernens aller Beteiligten (Kalliola, 2009, S. 292). Zu beachten ist hierbei, dass dem Credo arbeits- und industriesoziologischer Forschung entsprechend – trotz aller widersprüchlichen Anforderungen – Beschäftigte der Ausgangspunkt der Prozesse bleiben (Mayer-Ahuja, 2015). Konstatiert werden kann mit Kalliola (2009, S. 317): “Many of the research projects showed that participatory action research has a strong potential to be an agent of organizational change.” Dies wird im Folgenden anhand zweier Beispiele aus der eigenen Forschungsarbeit verdeutlicht.

3. Fallbeispiele: Partizipative Forschung im Rahmen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudien

Im Folgenden stelle ich exemplarisch arbeits- und industriesoziologische Fallstudien dar, die sich an einer Verknüpfung von Forschungs- und Gestaltungsperspektiven versuchen und dabei partizipativ vorgehen. Die erste Fallstudie fand im Rahmen des BMBF- und ESF-geförderten Forschungsprojekts „Verred – Vertrauen in flexiblen Unternehmen – reflexiv, erfahrungsbasiert, dynamisch“ bei fünf Unternehmen, darunter der Vertrauen AG³ statt und fokussierte allgemein Vertrauen als Regulationsmechanismus (Böhle, Bolte, Huchler Neumer, Porschen-Hueck & Sauer, 2014) und speziell in diesem Unternehmen die Rolle von Vertrauen in der Kooperation mit Kund/innenunternehmen.

3.1 Vertrauen AG

Im Rahmen der Fallstudie bei der Vertrauen AG wurden zunächst leitfadenzentrierte Interviews mit visualisierenden Elementen (Pfeiffer et al., 2011) geführt, im Rahmen derer die Interviewees als Expert/innen ihrer Arbeit angesehen wurden (Bogner, Littig & Menz 2014). Dem Credo der Offenheit entsprechend stand dabei nicht das ‚Abarbeiten‘ des Themas Vertrauen im Vordergrund, sondern die Arbeits- und Kooperationsprozesse der Beschäftigten. Konkrete Arbeits- und Kooperationsprozesse, deren Bedarfe und die sich aus und in ihnen ergebenden Anforderungen, Chancen und Belastungen standen im Mittelpunkt der Interviews. Vertrauen kristallisierte sich als ein wesentlicher Ankerpunkt der Kooperation mit Kund/innen zumeist von selbst heraus. Das Thema Vertrauen wurde le-

3 Die verwendeten Firmennamen wurden anonymisiert.

diglich am Ende der Interviews von den Interviewenden selbst aktiv aufgegriffen, im restlichen Interview hingegen mit Bezug auf die Schilderungen und auf das aktive Thematisieren der Interviewees selbst hin besprochen. Der Bezug des Themas Vertrauen auf Kooperationen mit Kund/innenunternehmen schließlich war zu Beginn der Empirie nicht vorgesehen – die Fallstudie stand lediglich unter der (allgemeineren) Zielstellung ‚Vertrauen im Rahmen systemischer IT‘, wobei ‚systemisch‘ als organisationsverändernd verstanden wurde –, vielmehr wurde diese Ausrichtung aktiv von den Interviewees mit gelenkt. Die Konkretisierung der Ausrichtung der Fallstudie und damit ihr weiterer Verlauf wurde somit nicht einseitig von den Forschenden vorgegeben, sondern von und mit den Interviewees interaktiv ‚ausgehandelt‘. Führungskräfte waren in diesen Prozess nicht direkt involviert – wurden aber im Verlauf mit einbezogen. Dabei wurde der Grundstein sowohl für die Thematisierung neuralgischer Punkte (aus) der Empirie als auch für die praktische Arbeit an Prozessen mit besonderem Handlungsbedarf gelegt. Nach einer ersten Auswertungsschleife der Forschungspartner wurden die vorläufigen ersten Ergebnisse den Interviewees vorgestellt, von diesen diskutiert und ihrer zugeschriebenen Relevanz nach priorisiert. Erst so wurde kooperativ die Themenstellung des weiteren Vorgehens definiert: Die Vertrauen AG baut auf agile Prozesse, die eine starke wechselseitige Einbindung von Kund/innenunternehmen und der Vertrauen AG selbst vorsehen. Wie diese Einbindung konkret aussieht, welche Kund/innen hierfür überhaupt geeignet sind und wie die Basis für ein solches ‚hemdsärmeliges‘ kooperatives Vorgehen, das häufig sehr stark von der (bisherigen) Vorgehenslogik und Unternehmenskultur der Kund/innenunternehmen abweicht, realisiert werden soll, blieb dabei in der Vergangenheit zumeist unthematisiert. Verwiesen wurde auf ein ‚Bauchgefühl‘ der Beschäftigten oder auf ‚Charaktere‘, die auf Seiten der Vertrauen AG und der Kund/innen zusammenpassen müssten. Erst in der projektbasierten Kooperation von Praktiker/innen und Forschenden (bzw. Co-Forschenden und Co-Praktiker/innen) wurden in einem gemeinsamen Reflexions-Workshop Hilfestellungen für das Vorgehen erarbeitet, wobei Praktiker/innen ihre Erfahrungen aus konkreten Kooperationsprozessen mit Kund/innen, Forschende ihre Analyseergebnisse der bisherigen Empirie und ihr Wissen über Theorien und Konzepte zu Vertrauen und Vertrauensgenese einbrachten. Mittels einer ‚Vertrauensampel‘ wurden Hilfen zur ‚qualitativen Klassifikation‘ von Kund/innenunternehmen geschaffen und Beispiele für mögliche und nötige Vorgehensmaßnahmen zusammengestellt. Gleichzeitig konnten aus Sicht der Forschenden wichtige Hinweise für Vertrauensniveaus sowie deren Oszillieren zwischen konkreten ‚Vertrauensbeweisen‘ und deren Interpretationen und (Nach-)Wirkungen gewonnen werden (Böhle et al., 2014; Sauer & Huchler 2012). Dies war nicht zuletzt für die Fokussierung und Konzipierung der Vertrauenthematik mit Fokus auf individuelle (wie kollektive) Vertrauenswürdigkeit von großer Relevanz (ebd.). Die Verknüpfung von Forschung und Gestaltung gilt prinzipiell auch für die Auswertung der Ergebnisse der Fallstudie aus forschungspraktischer Sicht, gilt es doch, einerseits praktische Erfahrungen kontextsensibel zu generalisieren und andererseits Forschungsergebnisse möglichst auch mit Blick auf den (forschungs-)praktischen Nutzen aufzubereiten.

3.2 Lern AG

Das Vorgehen bei der Lern AG im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsprojekts ‚LernDA – Lernen durch Arbeit‘ erfolgte zunächst ähnlich wie in der Studie zu Vertrauen bei der Vertrauen AG. In den leitfadenzentrierten Interviews mit visualisierenden Elementen fungierten die Interviewten, zumeist jungen Ingenieur/innen in doppelter Hinsicht als Expert/innen ihrer Arbeitsprozesse: zum einen als Expert/innen für erfahrungsgeleitetes Lernen in den je individuellen Arbeitsprozessen, zum anderen als Expert/innen für weitere Lernbedarfe und deren potenzielle organisationale Umsetzung. Damit wurde den häufig postulierten Ansprüchen an die Interviewees von Expert/inneninterviews, sowohl über besondere Kompetenzen als auch über die Möglichkeit der (potenziellen) Durchsetzung zu verfügen (Bogner et al., 2014), Rechnung getragen. Ein spezifischer Fokus war hierbei der Blick der zumeist in der Prozesssteuerung und Planung beschäftigten Ingenieur/innen auf die Fertigung. Untersucht werden sollte somit Art und Grad der Notwendigkeit, den an (Fach-)Hochschulen vermittelten, zumeist eindimensionalen Blick auf technicketriebene ‚one-best-way‘-Lösungen durch einen erfahrungsgeleiteten Blick auf den Einsatz der eigenen Arbeitsgegenstände als Arbeitsmittel in der Fertigung zu ergänzen. In den Interviews wurde diese ‚Doppelperspektivität‘ allerdings zur Multiperspektivität, da vor allem die Einpassung eigener Arbeitsleistungen in den Gesamtprozess als Notwendigkeit und zugleich als häufig neuralgischer Punkt thematisiert wurde. Dies überraschte im Vergleich mit früheren Studien in diesem Bereich (Bolte, 2000), in denen die Relevanz von fachbereichsübergreifenden Kooperationen von Fachkräften zwar von erfahrenen, nicht jedoch von jungen Ingenieur/innen betont wurde. Hohe Produktkomplexität und Varianz führen in Zusammenspiel mit rationalisierungsgetriebener ‚Optimierung‘ von Produktlebenszyklen zu hohen Spezialisierungsgraden und als Folge hiervon zu eingeschränkten Blickwinkeln, die kooperativ wechselseitig angereichert werden muss(t)en. Neben der hohen Arbeitsbelastung stehen diesem Vorhaben jedoch nicht zuletzt organisationale Hemmnisse wie bereichsspezifisches Abgrenzungdenken entgegen. Dieser Befund bestätigte sich während des Feedbackworkshops, in dem die team- und abteilungsübergreifende Kooperation von Ingenieur/innen eine große Rolle spielte. Im Anschluss daran wurden drei Gestaltungsfelder definiert, in denen Möglichkeiten zur Gestaltung von Strukturen zum Austausch von Erfahrungswissen aus den jeweiligen – interdependenten, aber zumeist nicht interaktiv vernetzten – Arbeitskontexten gestaltet werden können. In diesen Gestaltungsfeldern sollen sich praktische Erfahrungen der Ingenieur/innen und die Expertise der Wissenschaftler/innen in Bezug auf den ‚Transfer‘ von Erfahrungswissen (Böhle et al., 2014; Porschen, 2008) und auf subjektivierendes Kooperationshandeln (Böhle & Bolte, 2002) ergänzen. In einem Gestaltungsfeld geht es um agil-erfahrungsgeleitetes Kooperieren und hierdurch ermöglichten Austausch von Erfahrungen und Reflexion über verschiedene Blickwinkel der Teilnehmenden in einem fachbereichsübergreifenden Projekt. Die Ingenieur/innen werden bei – bislang nicht praktizierter – agiler Projektarbeit, die besonders auf Erfahrungsförderlichkeit und Erfahrungsaustausch hin gestaltet wird (Sauer & Pfeiffer, 2014), von Wissenschaftsseite aus beraten und unterstützt. Die so gestalteten Projekttreffen werden von Wissenschaftsseite beobachtet und bieten so Einblicke in die Konstitution agiler Projektarbeit in nicht-agilen Kontexten. Zugleich offenbaren die Beobachtungen während der Workshops wichtige Hinweise in Bezug auf ein verändertes Berufsrollenbild

von jungen Ingenieur/innen, das in Bezug zu zeitdiagnostischen Diskursen um die ‚Generation Y‘ gesetzt werden kann, und geben neue Hinweise auf erfahrungsgelitetes, multiperspektivisches Lernen. Darüber hinaus kann das Konzept des subjektivierenden Kooperationshandelns, das bisher auf die Dimensionen Vorgehen, Beziehung, sinnliche Wahrnehmung und Denken/Wissen Bezug nimmt um eine kulturelle Dimension erweitert werden. Die Forschungsarbeiten hierzu werden in Kürze abgeschlossen.

4. Fazit

In beiden exemplarisch geschilderten Fallstudien zeigt sich, dass eine konzeptionell fundierte enge Verknüpfung von Forschenden und Praktiker/innen bzw. Co-Forschenden und Co-Praktiker/innen möglich und sinnvoll ist. Die Beispiele sind ‚absichtsvoll einfach‘ gehalten, um deutlich zu machen, dass es – ganz im Sinne der vorhergehenden Ausführungen – nicht um einen völlig neuen, nach starren Regeln verlaufenden Forschungsprozess geht, sondern um eine Verschiebung von Betonungen und Bedeutungszuschreibungen. Gerade in drittmittelgeförderten Forschungsprojekten liegen Forschung und Gestaltung zumeist sehr eng beisammen. Es geht deshalb nicht darum, das Rad neu zu erfinden, sondern beide Prozesse möglichst eng zu verknüpfen: in gemeinsam konzipierter Gestaltungsarbeit ebenso wie in der Offenheit, die sich darin äußert, dass die während der (ersten) empirischen Erhebungen geschilderten Bedarfe der Interviewees ernst genommen werden und auch, wenigstens teilweise, den Forschungs- und Gestaltungsprozess leiten. Forschung und Gestaltung müssen zur Realisierung dieser Art von Forschung somit (i) aufeinander bezogen werden und (ii) es müssen in Bezug auf Forschung wie Gestaltung alle Beteiligten ein gewisses ‚Mitspracherecht‘ haben. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass die von der Action Research teils geforderte ‚Gleichstellung‘ von Praktiker/innen und Forschenden im Kontext arbeits- und industriosozilogischer Fallstudienforschung nicht in Gänze realisierbar ist und einschränkende Grenzziehungen unabdingbar sind: Forschende können nur sehr begrenzt in betriebliche Prozesse eingreifen – und dies ist auch nur in begrenztem Maße in Forschungsprojekten als Anforderung sinnvoll. Eine Fehldeutung und Überforderung der Rolle von Forschenden wäre beispielsweise, ihnen eine Funktion zur Lösung betrieblicher Konflikte oder zur verantwortlichen Durchführung von Veränderungsprozessen zuzuschreiben. Ebenso können und wollen Praktiker/innen zumeist nicht aktiv an wissenschaftlichen Debatten und Auseinandersetzungen partizipieren.

Literaturverzeichnis

- Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 42, 6-20.
- Becke, G. (2002). Wandel betrieblicher Rationalisierungsmuster durch Mitarbeiterbeteiligung. Eine figurationssoziologische Fallstudie aus dem Dienstleistungsbereich. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). Interviews mit Expert/innen. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Böhle, F. (2013a). Handlungsfähigkeit mit Ungewissheit – Neue Herausforderungen und Ansätze für den Umgang mit Ungewissheit. Eine Betrachtung aus sozioökonomischer Sicht. In J.

- Sabina, E.-M., & A. Dröge (Hrsg.), *Exploring Uncertainty* (S. 281-293). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Böhle, F. (2013b). Was ist Wissenschaft? Anregungen zu einer (Re-)Definition der Wissenschaftlichkeit anwendungsorientierter Bildungsforschung. In E. Severing, & R. Weiß (Hrsg.): *Qualitätsentwicklung in der Berufsbildungsforschung. Berichte zur Beruflichen Bildung*, 12 (S. 49-59). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Böhle, F. (2014). Von der formellen Organisation zum informellen Organisieren. Zum Wandel des Informellen aus einer arbeitssoziologischen Perspektive. In V. von Groddeck, & S. M. Wilz (Hrsg.): *Formalität und Informalität in Organisationen* (S. 93-121). Wiesbaden: Springer VS.
- Böhle, F. (2017). Gestaltung als Forschung – Erkenntnis durch Gestaltung. In: D. Schemme & H. (Hrsg.): *Gestaltungsorientierte Forschung – Erprobte Ansätze im Zusammenwirken von Wissenschaft und Praxis. Berichte zur Beruflichen Bildung* (S. 65-76). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Böhle F., & Bolte, A. (2002). *Die Entdeckung des Informellen. Der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag*. München: Campus Verlag.
- Böhle, F., Pfeiffer, S., & Sevsay-Tegethoff, N. (Hrsg.). (2004). *Die Bewältigung des Unplanbaren - Fachübergreifendes erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-80597-3>
- Böhle, F., Pfeiffer, S., Porschen-Hueck, S., & Sevsay-Tegethoff, N. (2011). Herrschaft durch Objektivierung. Zum Wandel von Herrschaft in Unternehmen. In W. Bonß, & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne Weilerwist* (S. 244-283). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Böhle, F., Bolte, A., Huchler, N., Neumer, J., Porschen-Hueck, S., & Sauer, S. (2014). *Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit. Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik jenseits formeller Regulierung*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02658-5>
- Bolte, A. (2000). *Kooperation zwischen Entwicklung und Produktion. Beschäftigte im Spannungsfeld von formellen und informellen Kooperationsbeziehungen*. ISF München Forschungsberichte. München.
- Bradbury-Huang, H. (2010). What is good action research? Why the resurgent interest? *Action Research*, 8, 93-109. <https://doi.org/10.1177/1476750310362435>
- Bröckling, U. (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Cassel, C., & Johnson, P. (2006). Action research: Explaining the diversity. *Human Relations*, 59, 783-814. <https://doi.org/10.1177/0018726706067080>
- Cremer, C. (1980). *Transparenz wissenschaftlicher Prozesse durch Aktionsforschung?* Europäische Hochschulschriften, 22. Frankfurt/Main: Lang.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, SAGE.
- Diekmann, J., Petendra, B., Sauer, S., Schilcher, C., & Ziegler, M. (2010). Dem Vertrauen auf der Spur. Die Rekonstruktion von Vertrauensverhältnissen in unternehmensübergreifenden Kooperationen. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 08/10, 39-50.
- FB Sozialpädagogik an der Pädagogischen Hochschule Berlin (1972). *Überlegungen zur Handlungsforschung in der Sozialpädagogik*. In F. Haag, H. Krüger, W. Schwärzel, & J. Wildt (Hrsg.), *Aktionsforschung: Forschungsstrategien, Forschungsfelder und Forschungspläne* (S. 56-75). München: Juventa.
- Frege, C. M. (2008). The History for Industrial Relations as a Field of Study. In P. Blyton, E. Heery, N. Bacon & J. Fiorito (Hrsg.): *The Sage Handbook of Industrial Relations* (S. 33-54). London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781849200431.n2>

- Fricke, E., & Pfeiffer, S. (2015). Action Research perspectives in German social science 2015. *International Journal of Action Research*, 11, 5-13.
- Fricke, E., Fricke, W., Schönwälder, M., & Stiegler, B. (1981). *Qualifikation und Beteiligung. Das „Peiner Model“*. Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 12. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Gottschalk, K., & Voß, G. G. (Hrsg.). (2005). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München, Mering: Hampp.
- Howaldt, J., Klatt, R., & Kopp, R. (2004). *Neuorientierung des Wissensmanagements. Paradoxien und Dysfunktionalitäten im Umgang mit der Ressource Wissen*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-10895-5>
- Huchler, N. (Hrsg.). (2008). *Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845267319>
- Huchler, N., & Sauer, S. (2015). Reflexive and experience based trust and participatory research: Concept and methods to meet complexity and uncertainty in organisations. *International Journal of Action Research*, 11, 149-175.
- Jurczyk, K., Schier, M., Szymenderski, P., Lange, A., & Voß, G. G. (2009). *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: edition sigma <https://doi.org/10.5771/9783845268910>
- Kalliola, S. (2009). Learning along with Participatory Action Research – A Finish Perspective. *International Journal of Action Research*, 5, 3.
- Kleemann, F. (2012). Subjektivierung von Arbeit. Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. *Arbeits- und industriesoziologische Studien*, 5, 6-20.
- Knoblauch, H. (2013). Qualitative Methoden am Scheideweg. Jüngere Entwicklungen der interpretativen Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 14, 3. Abgerufen von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114fqs1303128>.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, N., Menz, W., & Nies, S. (2010). Leistungspolitik im Wandel. Entwicklungstendenzen leistungspolitischer Arrangements bei Angestellten. In H. Schwitzer, K. Ohl, R. Rohnert, R. & H. Wagner (Hrsg.), *Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik* (S. 173-199). Hamburg: VSA.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. In K. Lewin, & G. W. Lewin (Hrsg.), *Resolving Social Conflicts* (S. 201-216). New York: Harper. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>
- Lohr, K. (2003). Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? *Berliner Journal für Soziologie*, 13, 511-529. <https://doi.org/10.1007/BF03204689>
- Lohr, K., & Nickel, H.-M. (2009). *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Mayer-Ahuja, N. (2015). Research for whom? Labour sociology between observation, co-management and social critique. *International Journal of Action Research*, 11, 79-92.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research. A guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moldaschl, M., & Voß, G. G. (2003). *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Hampp.
- Nies, S., Sauer, D. (2010). Theoriegeleitete Fallstudienforschung. Forschungsstrategien am ISF München. In H. Pongratz & R. Trinczek (Hrsg.), *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie*. Berlin: edition sigma.

- Pfeiffer, S., Schütt, P., & Wühr, D. (2011). Innovationsarbeit unter Druck braucht agile Forschungsmethoden. *Arbeits- und Industriosozologische Studien*, 4, 19-32.
- Pflüger, J. (2013). Arbeitssoziologische Forschungspraxis im internationalen Vergleich – Vielfalt oder Standardisierung? *Arbeits- und Industriosozologische Studien*, 6, 95-104.
- Pflüger, J., Pongratz, H., & Trinczek, R. (2010a). Methodische Herausforderungen arbeits- und industriosozologischer Fallstudienforschung. *Arbeits- und Industriosozologische Studien*, 3, 5-13.
- Pflüger, J., Pongratz, H., & Trinczek, R. (2010b). Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriosociologie. Eine Bestandsaufnahme. In H. Pongratz, H. & R. Trinczek . (Hrsg.), *Industriosociologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie* (S. 23-73). Berlin: edition sigma.
- Pongratz, H., & Voß, G. G. (1997). Fremdorganisierte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. *ZfP*, 01/97, 30-53.
- Pongratz, H., & Trinczek, R (Hrsg.). (2010). *Industriosociologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268996>
- Porschen, S. (2008). *Austausch impliziten Erfahrungswissens. Neue Perspektiven für das Wissensmanagement*. Wiesbaden: Springer VS.
- Porschen-Hueck, S., & Neumer, J. (2015). Participation in enterprises and research: The case of innovation work. *International Journal of Action Research*, 11, 174-194.
- Reason, P., & Bradbury, H. (2008a) (Hrsg.). *The Sage handbook of action research: Participatory inquiry and practice*. Los Angeles, London: SAGE.
- Reason, P., & Bradbury, H. (2008b). Introduction. In P. Reason & H. Bradbury (Hrsg.), *The Sage handbook of action research: Participatory inquiry and practice* (S. 1-10). Los Angeles, London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781848607934>
- Ridder, H.-G. (2016). *Case Study Research Approaches, Methods, Contribution to Theory*. München, Mering: Hampf.
- Sauer, S. (2017). *Wertschätzend selbst organisieren? Arbeitsvermögens- und anerkennungs-basierte Selbstorganisation bei Projektarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15509-4>
- Sauer, S., & Huchler, N. (2012). Vertrauensniveaus im agilen Projektmanagement. *Præview. Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention*, 2/2012, 20-22.
- Sauer, S., & Pfeiffer, S. (2014). *Balanced Agility. Agiles Projektmanagement flexibel und stabil gestalten. Eine Handreichung*. München: ISF.
- Stadelbacher, S., & Böhle, F. (2016). Selbstorganisation als sozialer Mechanismus der reflexiv-modernen Herstellung sozialer Ordnung? Zur gesellschaftlichen Verortung von Selbstorganisation und ihre theoretisch-konzeptuelle Bestimmung. In F. Böhle, F. & W. Schneider (Hrsg.), *Subjekt – Handeln – Institution. Vergesellschaftung und Subjekt in der Reflexiven Moderne* (S. 318-348). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft. <https://doi.org/10.5771/9783845280936-325>
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks: SAGE.
- Stuth, S. (2016). *Arbeitnehmernahe Forschung – Mehr Themen in kürzerer Zeit untersuchen*. WZBrief Arbeit. Abgerufen von Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: https://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-arbeit/WZBriefArbeit202016_stuth.pdf.
- Trinczek, R. (2009). Wie befrage ich Manager? Methodische und methodologische Aspekte des Expert/inneninterview als qualitativer Methode empirischer Sozialforschung. In Bogner et al. (Hrsg.), *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfehler* (S. 225-238). Wiesbaden: Springer VS.
- Trinczek, R. (2010). Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 841-872). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_28

- Von Unger, H. (2014). *Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01290-8>
- Weltz, F. (2010). Arbeit mit Fallstudien. In H. Pongratz & R. Trinczek (Hrsg.): *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie* (S. 233-256). Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268996-234>
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks: SAGE.

*Matthias Dütsch, Gesine Stephan, Olaf Struck**

Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften und Gerechtigkeitswahrnehmungen: Eine quasi-experimentelle Analyse **

Zusammenfassung

In jüngerer Vergangenheit gelang es einigen Berufsgruppen – begünstigt durch die berufsständische Gliederung des deutschen Arbeitsmarktes – eine soziale Schließung zu betreiben sowie unterstützt durch Berufsgewerkschaften eigenständig tarifpolitisch zu agieren und hohe Gehaltszuwächse zu erzielen. Der vorliegende Beitrag untersucht, unter welchen Umständen Beschäftigte exklusive Lohnzuwächse spezifischer Berufsgruppen, die durch Berufsgewerkschaften vertreten werden, als gerecht erachten. Mithilfe der Vignettenteknik wurden hierfür Gerechtigkeitsurteile zu hypothetischen Szenarien erhoben. Es zeigt sich, dass ca. 51,6% der Befragten die exklusiven Gehaltszuwächse für spezifische Berufsgruppen im Großen und Ganzen als (eher) gerecht bewerten. Hierbei besitzen die Regeln der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit auch im Kontext der kollektiven Interessenvertretung Gültigkeit. So wird das Gerechtigkeitsurteil positiv beeinflusst, wenn die Lohnsteigerungen auf Beiträgen bzw. Leistungen der profitierenden Berufsgruppe zurückzuführen sind, die Folgen für andere Beschäftigtengruppen beachtet und relevante Informationen weitergegeben werden.

Wage negotiations by craft unions and fairness perceptions: A quasi-experimental study

Abstract

In recent years, several occupational groups implemented – favored by the occupational stratification of the German labor market – social closure and negotiated independently from established trade unions through specific craft unions. Thus, they achieved comparatively high wage increases. This paper analyzes under what circumstances high wage increases for specific occupational groups which are represented by craft unions are assessed as being fair by German employees. For this purpose, fair-

* Dr. Matthias Dütsch, Jg. 1982; Prof. Dr. Olaf Struck, Jg. 1964, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Professur für Arbeitswissenschaft, Feldkirchenstraße 21, D-96045 Bamberg.

E-Mail: matthias.duetsch@uni-bamberg.de, olaf.struck@uni-bamberg.de.

Prof. Dr. Gesine Stephan, Jg. 1965, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Empirische Mikroökonomie, Regensburger Straße 104, D-90478 Nürnberg. E-Mail: gesine.stephan@iab.de.

** Artikel eingegangen: 17.10.2015; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 6.10.2016.

ness judgments on hypothetical scenarios were obtained from a vignette study. The results show that 51.6% of respondents considered exclusive wage increases as (rather) fair. Furthermore, aspects of distributive and procedural justice are also significant in the context of collective representation of interests. Fairness judgements are influenced positively if the wage increases are based on efforts of the occupational group, if the consequences for other employees are considered and relevant information is shared.

Key words: organisational justice, justice perceptions, fairness, trade unions, industrial relations, social closure, quasi-experiment
(JEL: C80, J31, J51, J52)

1. Einleitung

Einkommensverteilungen sowie die Entwicklung von Einkommensdisparitäten sind Gegenstand fortwährender und kontroverser (fach-)öffentlicher Diskussionen (Antonczyk, Fitzberger, & Sommerfeld, 2011; Giesecke & Verwiebe, 2009; Unger, Bispinck, Pusch, Seils, & Spannagel, 2013). Dabei war die Lohnfindung über Jahrzehnte hinweg durch das deutsche System der kollektiven Interessenvertretung bestimmt. Branchengewerkschaften agierten unter der Maxime einer inklusiven Solidarität, um möglichst einen Ausgleich zwischen den verschiedenen Beschäftigten- und Leistungsgruppen herzustellen und soziale Ungleichheiten abzubauen (Fichter & Zeuner, 2002; Keller, 2008). Sie galten dementsprechend als Garanten für den Erhalt von sozialer Gerechtigkeit (Lengfeld & Krause, 2006; Traxler, 2003).

Die darüber hinaus existierenden Berufsverbände, welche die Interessenvertretung spezifischer Berufsgruppen wahrnahmen, kooperierten mit den Branchengewerkschaften und übernahmen deren – mit Blick auf Beschäftigungssicherung und Standorterhalt in der Regel moderaten – Abschlüsse (Keller, 2008; Lesch, 2008; Schroeder et al., 2011). Dies änderte sich jedoch, als einzelne Berufsverbände ihre Kooperation aufkündigten und eine eigenständige Tarifpolitik verfolgten. Dabei gelang es den durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften, für ihre Mitglieder stattliche Lohnzuwächse durchzusetzen, während die Branchengewerkschaften zunächst nur deutlich geringere Einkommenssteigerungen aushandeln konnten. Dies bezog sich insbesondere auf die ersten Tarifrunden, als zum Beispiel die Vereinigung Cockpit (VC) 16,5 Prozentpunkte mehr Lohn als Ver.di, der Marburger Bund (MB) einen ca. 12 Prozentpunkte höheren Gehaltszuwachs als Ver.di und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) ca. 6,5 Prozentpunkte mehr Lohn als die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft aushandeln konnten (Dütsch, Gückelhorn, Stephan, & Struck, 2014; Schroeder, Kalass, & Greef, 2011).¹

Seitdem wurden vielfältige Debatten über diese tarifpolitische Entwicklung geführt (Berthold, 2014; Dauderstädt, 2014; Dörre, 2016; Fuchs, 2014; Keller, 2016; Lesch, 2014; Schnabel, 2014). Nicht zuletzt die Branchengewerkschaften kritisierten, dass die exklusiven Lohnzuwächse einzelner Berufsgruppen zulasten der unteren Einkommensgruppen gingen und damit eine Abkehr von der bis dahin praktizierten Solidarität unter den Arbeitnehmern bedeuten würden (Schroeder et al., 2011, S. 10). Allerdings zeigte sich in der Öffentlichkeit

1 Eine ausführliche Darstellung der Gehaltssteigerungen findet sich im Anhang in Tabelle 4.

auch Zustimmung zu den Verhandlungserfolgen der Berufsgewerkschaften (Schroeder et al., 2011, S. 9, S. 99, S. 123). Entsprechend fragte eine deutsche Tageszeitung im Zuge des Streiks der GDL (Schulte, 2007): „Wächst vielleicht in Zeiten, in denen Arbeitslosigkeit, Niedriglöhne und Unsicherheit für immer mehr Menschen zum Leben gehören, die Sympathie für jene, die für bessere Arbeit kämpfen?“

Vor diesem Hintergrund schließt dieser Beitrag an eine Studie an, welche die Auswirkungen der exklusiven Gehaltssteigerungen auf der betrieblichen Ebene beleuchtet hat (Dütsch et al., 2014) und zielt auf das Stimmungsbild in der Öffentlichkeit.² Im vorliegenden Beitrag wird die Debatte über die Folgen der neueren Entwicklungen im Bereich der industriellen Beziehungen mit dem Diskurs über soziale Gerechtigkeit verknüpft und der Fokus auf die Akzeptanz des tarifpolitischen Agierens der Berufsgewerkschaften in der Erwerbsbevölkerung gerichtet. Dazu wird zum einen die Frage adressiert, unter welchen Umständen Beschäftigte in Deutschland die exklusiven Lohnzuwächse spezifischer, durch Berufsgewerkschaften verteilter Berufsgruppen als gerecht empfinden. Zum anderen zielt der Beitrag auf die Frage ab, unter welchen Bedingungen bzw. infolge welcher Strategien die öffentliche Akzeptanz gegenüber solchen exklusiven Gehaltssteigerungen erhöht wird oder aber im Gegenteil sinkt. Dazu greifen wir auf den Datensatz „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ (BLoG) zurück (Stephan, Dütsch, Gückelhorn, & Struck, 2013, 2014), in dessen Rahmen die quasi-experimentelle Vignettenteknik eingesetzt wurde. Die Auswertungen des für alle Beschäftigten in Deutschland repräsentativen Datensatzes erfolgen anhand von Deskriptionen und multivariaten Probit-Schätzungen.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: In Abschnitt 2 wird zunächst die Frage der Einkommensgerechtigkeit im Spannungsfeld kollektiver Interessenvertretung diskutiert. Abschnitt 3 stellt den aktuellen Forschungsstand dar. Anschließend werden in Abschnitt 4 die Datengrundlage, Operationalisierung sowie die Schätzmethode und in Abschnitt 5 die Ergebnisse der empirischen Analysen präsentiert. Der Aufsatz schließt in Abschnitt 6 mit einer Diskussion der Ergebnisse und einem kurzen Fazit.

2. Einkommensgerechtigkeit im Spannungsfeld kollektiver Interessenvertretung

In jüngerer Zeit mehren sich Befunde, dass die Lohnungleichheit in Deutschland zugenommen hat (Antonczyk et al., 2011; Giesecke & Verwiebe, 2009; Unger et al., 2013). In dieser Entwicklung drücken sich Veränderungen der Verteilungsordnungen und der Verteilungsergebnisse aus, die grundlegende Prinzipien der deutschen Arbeitsgesellschaft berühren. Neben den fundamentalen Gerechtigkeitsprinzipien von Leistung und Gleichheit erhalten Marktprinzipien eine zunehmend größere Bedeutung (Lengfeld, 2007; Liebig & Schupp, 2008). Hier können zwei spezifische Mechanismen unterschieden werden: Neben der stärkeren Kopplung der Entlohnung an den ökonomischen Erfolg von Unternehmen

2 Diese Arbeit entstand im Rahmen des Forschungsprojektes „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Unser Dank gilt Zoltán Juhász, Matthias Möring-Hesse, Stefan Liebig, Stefan Lücking, Christian Pfeifer, Jürgen Schupp sowie den Gutachtern und Herausgebern dieser Zeitschrift für hilfreiche Kommentare und ihre Unterstützung.

setzen häufig fachspezifisch qualifizierte Gruppen, unterstützt durch Knappheitsverhältnisse auf Teilarbeitsmärkten und auf der Basis von Macht- und Statuspositionen, exklusive Entlohnungsinteressen stärker als in der Vergangenheit durch. Dass diese Entwicklung auf Vorbehalte stößt, zeigt beispielsweise das bei ca. drei Viertel der Bevölkerung bestehende Ungerechtigkeitsempfinden gegenüber hohen Gehältern von Managern großer Unternehmen (Hesse, 2008, S. 149).

Darüber hinaus rücken in jüngerer Zeit Lohnungleichheiten in den Fokus des Interesses, die durch soziale Schließungsprozesse auf der Ebene von Berufen produziert werden (Dütsch et al., 2014; Haupt, 2012). Hierbei institutionalisieren soziale Gruppen spezifische Schließungspraktiken (Sørensen, 1983, 2000; Weeden, 2002), die in Deutschland durch die berufsständische Gliederung des Arbeitsmarktes begünstigt und verstärkt werden (Groß, 2012; Haupt, 2012). Seit Längerem treten Berufsgruppen, die sich in spezifischen Berufsgewerkschaften organisiert haben, als kollektive Akteure auf. Allerdings vollzogen einige Berufsgewerkschaften erst in jüngerer Zeit ihre tarifpolitische Entkoppelung von den Branchengewerkschaften, wobei als Gründe insbesondere Vermarktlichungsprozesse und Veränderungen der Umwelt- und Organisationsstrukturen genannt wurden (Lesch, 2008; Schroeder et al., 2011). Sie versuchten, ihre hohe Markt- und Primärmacht (Kädler, 2006) in den Tarifverhandlungen auszunutzen. Inwiefern ungleiche Lohnverteilungen, die auf der Durchsetzungsmacht einzelner Berufsgruppen beruhen, in der Erwerbsbevölkerung als gerecht erachtet werden, ist bislang eine offene Frage.

In der wissenschaftlichen Diskussion werden zwei mögliche Szenarien diskutiert: Zum einen kann die soziale Schließung spezifischer Berufsgruppen und deren eigenständiges tarifpolitisches Handeln in den Kontext der allgemeinen Entwicklung der industriellen Beziehungen sowie der Durchsetzungsstärke von Gewerkschaften beleuchtet werden (Lengfeld & Liebig, 2003; Liebig & Krause, 2007; Schmalz & Dörre, 2014). Ausgehend von dem Befund, dass die etablierten Branchengewerkschaften aufgrund von sinkenden Mitgliederzahlen, schwindender Legitimität und zunehmenden Finanzproblemen unter Druck geraten (Holst, Aust, & Pernicka, 2008; Holst, 2014), argumentierten die Berufsgewerkschaften, dass die DGB-Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen große Zugeständnisse bei den Löhnen sowie der Arbeitszeit machen mussten und den Lohnverteilungsspielraum nicht ausschöpfen konnten (Lesch, 2008; Schroeder et al., 2011). Vor diesem Hintergrund wiesen die Berufsgewerkschaften darauf hin, dass sie aufgrund ihrer Durchsetzungsstärke eine tarifpolitische „Vorreiterrolle“ übernehmen würden und letztlich alle Beschäftigtengruppen von höheren Lohnzuwächsen profitieren könnten. Damit würde die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften generell erhöht, so dass letztlich die Interessen aller Beschäftigten (wieder) erfolgreicher durchgesetzt werden könnten (Schell, 2009; Schroeder et al., 2011). Entsprechend wäre zu vermuten, dass die befragten Erwerbstätigen nach Jahren der Lohnzurückhaltung (Brenke & Wagner, 2013) die hohen Gehaltssteigerungen für einzelne Berufsgruppen durchaus befürworten.

H₁: Im Großen und Ganzen werden hohe Gehaltssteigerungen für einzelne Berufsgruppen als gerecht empfunden.

Zum anderen werden die Unabhängigkeitsbestrebungen der Berufsgewerkschaften sowie insbesondere deren eigenständiges tarifpolitisches Agieren aus einer Ungleichheitstheoretik

sehen Sicht kritisiert. Demnach schaffen Branchengewerkschaften, die durch eine heterogene Mitgliederstruktur und entsprechend differente Zielvorstellungen gekennzeichnet sind, einen Ausgleich zwischen (arbeitskampf-)schwachen und -starken Mitgliedergruppen und stellen eine inklusive Solidarität zwischen diesen Gruppen her (Fichter & Zeuner, 2002; Keller, 2008). Hingegen vertreten die relativ kleinen, homogenen und damit durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften lediglich die Interessen ihrer Mitglieder.³ Folglich geht von deren Handeln eine exklusive Solidarität aus (ebd.). Vor dem Hintergrund, dass zudem die Lohnungleichheit in Deutschland deutlich angestiegen ist (Antonczyk et al., 2011; Giesecke & Verwiebe, 2009; Unger et al., 2013), werden zum Teil große Vorbehalte gegenüber dem tarifpolitischen Vorgehen der Berufsgewerkschaften geäußert (ebd.; Fichter & Zeuner, 2002; Vassiliadis, 2008). Es wird darauf hingewiesen, dass ein solches Verhalten „zu Unzufriedenheit bei den benachteiligten Gruppen und zu Fragen der Gerechtigkeit in der Verteilungshierarchie (führt)“ (Keller, 2008, S. 378). Daraus kann folgende Gegenhypothese abgeleitet werden:

H₂: Hohe Gehaltssteigerungen für einzelne Berufsgruppen werden von den Beschäftigten häufiger als ungerecht beurteilt.

Gerechtigkeitsurteile zu Einkommensverteilungen hängen außerdem von weiteren Faktoren ab, die von Gerechtigkeitstheorien thematisiert werden. Diese theoretischen Ansätze unterscheiden nach der sogenannten Verteilungs- sowie der Verfahrensgerechtigkeit (Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003).⁴ Mit Blick auf die Lohnsteigerungen, die von Berufsgewerkschaften für einzelne Berufsgruppen ausgehandelt wurden, werden die gerechtigkeitstheoretischen Konzepte im Rahmen der neueren Entwicklungen in den kollektiven Arbeitsbeziehungen diskutiert.

Prinzipien der *Verteilungsgerechtigkeit* erlangen an Bedeutung, wenn Gerechtigkeitsurteile gegenüber bestimmten Verteilungsergebnissen im Mittelpunkt des Interesses stehen. Die zentrale Annahme lautet, dass Abweichungen von anerkannten Verteilungsprinzipien als illegitim und somit als ungerecht empfunden werden (Cropanzano & Randall, 1993; Crosby, Muehrer, & Loewenstein, 1986). Eine hohe Relevanz besitzt in diesem Kontext das Beitragsprinzip (Adams, 1963, 1965; Walster & Walster, 1975). Demnach hängt eine gerechte Verteilung von Ergebnissen unabhängig von ethischen und moralischen Gesichtspunkten vorwiegend von den individuellen Beiträgen und Leistungen ab, die in einen Prozess eingebracht werden. Dazu nehmen Individuen soziale Vergleichsprozesse vor, um die eigenen Beiträge bzw. Leistungen zur Erreichung eines bestimmten Ergebnisses denjenigen einer Referenzperson oder eines „generalisierten Anderen“ gegenüberzustellen. Ungleiche Ergebnisverteilungen werden dann als umso gerechter bewertet, je höher die Beiträge bzw. Leistungen der Referenzperson gemessen an denjenigen der urteilenden Personen sind (ebd.; Konow, 2003). Vor diesem Hintergrund wurde in den Tarifverhandlungen von den Berufsgewerkschaften eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder

3 Die Verfolgung und Durchsetzung der tarifpolitischen Eigenständigkeit der Berufsgewerkschaften kann theoretisch anhand des Konzepts des kollektiven Handelns erklärt werden. Dabei stellen verschiedene rationale Kosten-Nutzen-Überlegungen die Vorteilhaftigkeit der relativ kleinen, homogenen und damit durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften heraus (Olson, 1971).

4 In den folgenden Ausführungen werden die Begriffe „Gerechtigkeit“ und „Fairness“ synonym verwendet.

aufgrund der im Zuge von Ökonomisierungs- und Liberalisierungsprozessen durchgeführten Restrukturierungen und (Teil-)Privatisierungen angeführt. Die damit verbundene deutliche Ausweitung von administrativen Tätigkeiten und Dokumentationsaufgaben hätte dazu geführt, dass der zeitliche Anteil zur Ausübung der eigentlichen Kernaufgaben sank (Schroeder et al., 2011, S. 112, S. 119). Inwiefern dieser meritokratische Aspekt mit Blick auf die Gerechtigkeitsurteile eine Rolle spielt, soll mit folgender Hypothese getestet werden:

H₃: Sind bei einer Berufsgruppe die zeitliche Belastung und die Arbeitsanforderungen deutlich gestiegen, so werden höhere Lohnzuwächse für diese Beschäftigten als gerechter beurteilt.

Darüber hinaus wird in der Gerechtigkeitsforschung betont, dass sich neben der Kompensation für erbrachte Leistungen und der damit verbundenen Sicherung des materiellen Bedarfs in der Entlohnung auch die soziale Wertschätzung widerspiegelt, die einer Person entgegengebracht wird (Dornstein, 1991). Demnach werden Güterverteilungen als ungerecht empfunden, wenn die entsprechenden Personen dadurch nicht die erwartete soziale Anerkennung erhalten (Skitka, 2009). Diese Funktion der monetären Wertschätzung dürfte umso mehr an Bedeutung gewinnen, je geringer die Wertschätzung ist, die einem Beschäftigten von den Kollegen oder dem Arbeitgeber zuteil wird. Im Zuge der Tarifverhandlungen wiesen die Berufsgewerkschaftsvertreter darauf hin, dass aufgrund von Ökonomisierungs- und Liberalisierungsprozessen der Anteil an fachfremden und administrativen Tätigkeiten angestiegen sei und sich die vormals Motivation sichernden Berufsbilder des Arztes, Piloten und Lokführers verändert haben (Schroeder et al., 2011, S. 104 f., S. 119). Daraus kann folgende Hypothese abgeleitet werden.

H₄: Bringt der Arbeitgeber der Qualität der Arbeit einer Berufsgruppe zunehmend weniger Wertschätzung entgegen, so wird ein höherer Lohnzuwachs eher als gerecht empfunden.

Soziale Vergleichsprozesse im Rahmen des Beitragsprinzips beziehen sich auf die in einen Prozess eingebrachten Leistungen sowie die daraus resultierenden Ergebnisse (ebd.). Solche Beiträge können auch bereits in der Vergangenheit erbracht worden sein (Sauer, Valet, & Liebig, 2014). Die von Berufsgewerkschaften vertretenen Berufsgruppen wie Piloten, Fluglotsen, Klinikärzte sowie in etwas geringerem Maße Triebfahrzeugführer etc. haben sich in der Regel auf einem langen Bildungs- und Berufsweg für ihre jetzigen Aufgaben qualifiziert und sind häufig aufgrund ihrer spezifischen Kenntnisse schwer ersetzbar.⁵ Ob und in welcher Weise die befragten Personen in die Bildung ihrer Gerechtigkeitsurteile die vergangenen Leistungen der fachspezifisch qualifizierten Berufsgruppen und die damit ver-

5 Beispielsweise müssen Ärzte ein universitäres Studium im Studienfach Humanmedizin mit dem Staatsexamen abschließen, wobei zusätzlich der herrschende Ärztemangel Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt verursacht. Piloten durchlaufen ebenfalls eine voraussetzungs- und anspruchsvolle Ausbildung, die ein sehr selektives Arbeitskräfteangebot hervorbringt. Lokomotivführer mussten bis zum Jahr 1994 zunächst eine gewerbliche Ausbildung im mechanisch-technischen Bereich absolvieren sowie eine sechsmontatige Vorbereitungsphase durchlaufen, ehe die eigentliche Ausbildung zum Lokführer begann. Mit Beginn der Bahnreform ab dem Jahr 1994 wurde der Qualifizierungsstandard für Triebfahrzeugführer abgesenkt. Seitdem ist in der Regel eine dreijährige duale Berufsausbildung nötig (Schroeder et al., 2011, S. 249).

bundenen Knappheitsverhältnisse auf Teilarbeitsmärkten einbeziehen, wird mit der folgenden Hypothese zu geprüft.

H₅: Wenn die Arbeit einer Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz erfordert und sie im Unternehmen schwer zu ersetzen ist, dann werden exklusive Lohnzuwächse solcher Gruppen als vergleichsweise gerechter angesehen.

In der empirischen Gerechtigkeitsforschung wird neben der Verteilungsgerechtigkeit die Bedeutsamkeit der *Verfahrensgerechtigkeit* betont (Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003). Demnach wird ein Gerechtigkeitsurteil nicht nur durch das Verteilungsergebnis, sondern auch durch normativ akzeptierte Verfahrensaspekte beeinflusst. Insbesondere bei ungleichen Güterverteilungen wird der Verfahrensgerechtigkeit eine große Bedeutung beigemessen. Demnach akzeptieren Menschen ungleiche Verteilungsergebnisse eher, wenn der entsprechende Prozess als gerecht empfunden wird. Erfolgen hingegen Abweichungen von solchen Verfahrensaspekten oder bleiben diese unberücksichtigt, dann werden die damit verbundenen Erwartungen gebrochen und die als ungerecht empfundenen Verteilungsergebnisse nicht in positiver Weise beeinflusst (Leventhal, 1980). Dabei lässt sich weiter zwischen informatorischer und interpersonaler Gerechtigkeit differenzieren (Brockner & Wiesenfeld, 1996; Greenberg, 1990b).

Informatorische Gerechtigkeit zielt darauf ab, ob während eines Verteilungsprozesses die davon mittelbar und unmittelbar Betroffenen umfassend über die prozeduralen Abläufe informiert werden. Dabei sollten die Gründe für die gewählten Verfahren sowie für die spezifischen Entscheidungen erklärt werden (ebd.). Im Zuge der Tarifverhandlungen betrifft dies die Informationspolitik seitens der Berufsgewerkschaften gegenüber den eigenen Mitgliedern sowie den anderen Beschäftigten im Unternehmen bzw. in der Branche. Es kann folgende Hypothese abgeleitet werden:

H₆: Informiert die Berufsgewerkschaft über die Gründe für den Lohnzuwachs, dann wird dieser von den befragten Personen mit höherer Wahrscheinlichkeit als gerecht angesehen.

Interpersonale Gerechtigkeit stellt die zweite Komponente der Verfahrensgerechtigkeit dar. Sie hebt die Bedeutung des persönlichen Umgangs der profitierenden Personengruppe mit den anderen Beschäftigten während des Verteilungsprozesses hervor. Dieser sollte durch Ehrlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme geprägt sein (ebd.). Die Berufsgewerkschaften erklärten ihr tarifpolitisches Agieren dadurch, dass die DGB-Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen den jeweiligen Arbeitgebern zu weit entgegengekommen seien und sie in den Tarifrunden den Verhandlungsspielraum – vor allem in Hinblick auf die Lohnsteigerungen – nicht ausgereizt hätten (Schell, 2009; Schroeder et al., 2011, S. 255, S. 270). Aus diesem Grund wiesen die Vertreter der Berufsgewerkschaften häufig darauf hin, dass sie eine tarifpolitische „Vorreiterrolle“ übernehmen würden. Damit diene die Politik der exklusiven Solidarität letztlich dazu, auch die Anliegen und Interessen der zunächst nicht profitierenden Beschäftigten sukzessive durchsetzen zu können (ebd.). In Bezug auf die interpersonale Gerechtigkeit wird folgende Annahme getroffen:

H₇: Wenn eine Berufsgewerkschaft darlegt, dass von ihrem tarifpolitischen Handeln auch die anderen Beschäftigtengruppen im Unternehmen profitieren, dann werden die höheren Lohnzuwächse der einzelnen Berufsgruppe als gerechter wahrgenommen.

Ein Verstoß gegen die interpersonale Gerechtigkeit kann sich hingegen negativ auf Gerechtigkeitsurteile auswirken. Dies gilt mit Blick auf Berufsgewerkschaften insbesondere dann, wenn diese ihre hohe Primär- und Arbeitsmarktmacht (Kädtler, 2006) nutzen, um exklusive Forderungen durchzusetzen, ohne dabei die Belange der anderen Beschäftigten zu berücksichtigen. Das Verhalten der exklusiven Solidarität verstößt folglich gegen die Grundzüge der interpersonalen Gerechtigkeit. Deshalb wird die Hypothese formuliert:

H₈: Nutzt eine Berufsgruppe ihre Schlüsselposition im Unternehmen aus, um Lohnsteigerungen durchzusetzen, ohne die möglichen Folgen für andere zu berücksichtigen, dann werden diese Lohnsteigerungen als weniger gerecht empfunden.

Bevor anhand der abgeleiteten Hypothesen getestet wird, inwiefern die dargestellten Aspekte einen Einfluss auf die Gerechtigkeitsurteile der Erwerbsbevölkerung bezüglich des tarifpolitischen Agierens der Berufsgewerkschaften haben, wird im nächsten Abschnitt knapp der aktuelle Stand der Forschung skizziert.

3. Forschungsstand

Es existiert eine recht umfängliche Literatur zu Berufsgewerkschaften. So arbeiten etliche Abhandlungen die Geschichte ausgewählter Berufsgewerkschaften (anhand von Fallstudien) auf (Greef, 2012; Greef & Speth, 2013; Kalass, 2012; Schroeder & Greef, 2008; Schroeder et al., 2011). Einige eher theoretisch gefasste Artikel gehen auf die (sich verändernden) Machtstrukturen im Bereich der industriellen Beziehungen ein und stellen durchweg eine Verschiebung von einer inklusiven in Richtung einer exklusiven Solidarität infolge des Auftretens der Berufsgewerkschaften fest (Fichter & Zeuner, 2002; Hoffmann & Schmidt, 2008; Lesch, 2008; Kädtler, 2006; Keller, 2008, 2016). Weitere Studien bewerten die neben den Branchengewerkschaften neu entstandene tarifpolitische Konkurrenz (Bispinck, 2015; Bispinck & Dribbusch, 2008; Dribbusch, 2009; Schmidt, 2008) oder diskutieren eingehender und durchaus kontrovers das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.06.2010, in dem der bis dahin geltende Grundsatz der Tarifeinheit aufgehoben wurde (Berthold, 2014; Dauderstädt, 2014; Fuchs, 2014; Lesch, 2014; Schnabel, 2014; Weiss, 2013). Darüber hinaus werden auf Basis empirischer Daten auch die Konfliktintensität und -häufigkeit infolge der Tarifpluralität beleuchtet (Bachmann, Henssler, Schmidt, & Talmann, 2011; Bispinck, 2015; Lesch, 2013).

Eine eigenständige Forschungstradition besteht mit Blick auf Fragen der Gerechtigkeit. Verschiedene Forschungsarbeiten betrachten die Gerechtigkeitsbewertungen zu ungleichen Einkommensverteilungen sowie die zugrunde liegenden Faktoren, welche das entsprechende Urteil beeinflussen. In einer Vignettenstudie untersuchen Jasso & Rossi (1977) die Determinanten, welche die Differenzen in den als gerecht erachteten Löhnen erklären. Dabei gelangen sie zu dem Ergebnis, dass eine Gleichverteilung von Einkommen von den Befragten als ungerecht empfunden wird, da der als gerecht empfundene Lohnsatz in Abhängigkeit von der Bil-

dung, dem ausgeübten Beruf, aber auch dem Geschlecht sowie dem Familienstand variiert. Einen ähnlichen Befund ermitteln Hermkens & Boermann (1989). Ihre Ergebnisse heben die Bedeutsamkeit des Beitragsprinzips hervor, da höhere Einkommen bei Personen mit einem hohen Berufsprestige sowie im Falle guter beruflicher Performanz als legitim erachtet werden. Auspurg, Gatskova, & Hinz (2013) vergleichen die Prinzipien bezüglich der Einkommensgerechtigkeit in Westdeutschland, Ostdeutschland und der Ukraine. In allen drei Gesellschaften gilt Leistung als dominierendes Prinzip. Die Bedeutsamkeit des Leistungsprinzips bei der Bewertung von Einkommen stellen auch Abeler, Altmann, Kube, & Wibrat (2006), Abraham (2007), Auspurg, Hinz, Liebig, & Sauer (2008) sowie Werner & Ones (2000) fest. Sauer et al. (2014) untersuchen das tatsächliche sowie das als gerecht empfundene Einkommen von Beschäftigten und stellen anhand eines Gerechtigkeitsindexes fest, dass Einkommensrenditen, die auf individuelle Faktoren (Bildung und Berufserfahrung) zurückgeführt werden, als gerecht beurteilt werden, während Ungleichheiten aufgrund von strukturellen Faktoren wie die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe oder auch Branche sowie regionale Lohnunterschiede eher als ungerecht empfunden werden. Dütsch et al. (2014) wiederum stellen Analysen zu den Gerechtigkeitsurteilen von Beschäftigten, in deren Betrieb Personen von den durch die Berufsgewerkschaften verhandelten exklusiven Gehaltssteigerungen profitierten, sowie zu den beobachteten Folgewirkungen an. Demnach erachten etwa 31 % der Befragten die besonders hohen Gehaltszuwächse für eine einzelne Berufsgruppe im eigenen Betrieb als ungerecht. Dies führt dann zu negativen Folgewirkungen wie zu einem Empfinden von Einflusslosigkeit und sozialer Distanziertheit, verringerter Kooperationsbereitschaft gegenüber der profitierenden Berufsgruppe, einer gesunkenen Arbeitsmotivation und eine Verschlechterung in der Zusammenarbeit unter den Arbeitskollegen.

Studien zur Bedeutung von Verfahrensgerechtigkeit machen deutlich, dass als fair empfundene Verfahren Unzufriedenheitsgefühle hinsichtlich des Einkommens reduzieren können (Aquino, 1995; Jones, Scarpello, & Bergmann, 1999). Mit Blick auf das Verteilungsverfahren berücksichtigen Individuen gemäß Jones et al. (1999) insbesondere folgende Aspekte: „(...) the extent to which supervisors support their subordinates' pay interests and are open and honest with their subordinates. (...) the accuracy, consistency and relevance of performance information. (...) the extent to which the organization responds to pay questions and provides an adequate explanation for pay decisions. (...) the neutrality and intent of the supervisor's decision making" (ebd., pp. 133 ff.). In Bezug auf den vorletzten Punkt machen Greenberg (1990a, 1993) sowie Werner & Ones (2000) zudem darauf aufmerksam, dass sorgfältige, umfassende und einfühlsame Begründungen vor allem von Bedeutung sind, wenn Beschäftigte aus Verteilungsergebnissen einen Nachteil ziehen. Erklärungen reduzieren dann die empfundene Einkommensungerechtigkeit (ebd.) und mögliche, daraus resultierende negative Konsequenzen (Greenberg, 1990a, 1993).

Der vorliegende Beitrag nimmt die Diskussion im Bereich der industriellen Beziehungen über das tarifpolitische Handeln von Berufsgewerkschaften zum Ausgangspunkt und verbindet diese mit der empirischen Gerechtigkeitsforschung, um zu untersuchen, unter welchen Umständen von Berufsgewerkschaften verhandelte, besonders hohe Lohnzuwächse von der Erwerbsbevölkerung als gerecht beurteilt werden. Im nächsten Abschnitt werden die Datengrundlage, die Operationalisierung und die Methode vorgestellt, anhand derer die in Abschnitt 2 abgeleiteten Hypothesen getestet werden.

4. Datengrundlage, Operationalisierung und Methode

Als Datengrundlage für die empirischen Analysen dient der im Jahr 2012 vom Befragungsinstitut Bamberger Centrum für Empirische Studien (BACES) erhobene Datensatz „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ (Stephan et al., 2013, 2014). Hierbei wurden in Deutschland lebende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer telefonisch befragt, die älter als 18 Jahre alt waren. Ein Schwerpunkt der Befragung lag auf Gerechtigkeitsbeurteilungen zu besonders hohen Lohnzuwächsen von Beschäftigtengruppen, die durch Berufsgewerkschaften tarifpolitisch vertreten werden. Für die Befragung wurden zufällig vier Teildatensätze aus der Grundgesamtheit der im dritten Quartal 2011 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie aus den in den drei Wirtschaftsbereichen Bahnverkehr, Luftverkehr und Krankenhäuser Erwerbstätigen aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen. Für die Analysen dieses Aufsatzes wird auf die repräsentative Teilstichprobe zurückgegriffen, welche auf einer Zufallsauswahl abhängig Beschäftigter basiert (Stephan et al., 2013).⁶ Nach Bereinigung des Samples stehen für die Analysen Angaben von 1304 Personen zur Verfügung.

In der Befragung wurde die sogenannte Vignettenteknik eingesetzt (Rossi & Anderson, 1982; Wallander, 2009), um die Gerechtigkeitsurteile der Befragungsteilnehmer zu erfassen. Eine Vignette (auch Szenario) ist eine aus einzelnen Vignettenbausteinen (auch Faktoren bzw. Szenarienmerkmale) bestehende Situationsbeschreibung bzw. „Kurzgeschichte“, die in ihrer Zusammenstellung variiert. Die unterschiedlichen Vignetten werden dann von den befragten Personen beurteilt. Ziel dieses Vorgehens ist es, in der statistischen Analyse quasi-experimentell den Einfluss der einzelnen Faktoren auf die Vignettenurteile zu ermitteln (ebd.; Steiner & Atzmüller, 2006).

Vignettendesigns haben gegenüber klassischen Abfragen individueller Urteile bestimmte Vorteile (Auspurg, Hinz, & Liebig, 2009; Wallander, 2009). In ihnen wird detailliert eine konkrete Situation beschrieben, die von den Befragten zu beurteilen ist, anstatt die Einstellungen zu einzelnen Items zu erfragen. Die konkreten Vignettenszenarien ermöglichen somit eine validere Messung von Einstellungen bzw. Urteilen (Dülmer & Klein, 2003; Steiner & Atzmüller, 2006). Zudem lassen sich spezifische Faktoren in der jeweiligen Situationsbeschreibung systematisch variieren. So ist es möglich, die Kontextbedingungen zu erforschen, die ein Urteil mutmaßlich beeinflussen. Da den Befragten die systematischen Variationen der Vignettenbestandteile nicht vollends offensichtlich sind, dürften außerdem in geringerem Maße Verzerrungen aufgrund sozial erwünschter Antworten erfolgen als bei allgemeinen Abfragen individueller Urteile (Jann, 2003; Liebig & Mau, 2002; Wallander, 2009). Schließlich haben klassische Abfragen den Nachteil, dass den Befragten oftmals nicht bewusst ist, ob und inwiefern spezifische Kontextbedingungen ihr eigenes Urteil beeinflussen. Hingegen unterscheidet sich bei der Vignettenteknik die Beschreibung der Situationen infolge der Variation einiger Faktoren, so dass der Einfluss spezifischer Kontextbedingungen mit analysiert werden kann (Alexander & Becker, 1978; Wallander, 2009).

6 Die repräsentative Teilstichprobe setzt sich aus den beiden Stichproben „Repräsentativ 1“ und „Repräsentativ 2“ zusammen. Dies ist dadurch begründet, dass der Ausschöpfungsgrad der repräsentativen Stichprobe aus dem IAB-Sample (Repräsentativ 1) geringer als erwartet war. Diese wurde deshalb durch eine Ergänzungsstichprobe von Telefonnummern aufgestockt, die das Befragungsinstitut zufällig aus eigenen Beständen auswählte (Repräsentativ 2).

In der vorliegenden Untersuchung wurden die Befragten gebeten, Gerechtigkeitsurteile zu differierenden Situationen abzugeben, in denen die Mitglieder einer Berufsgewerkschaft einen höheren Lohnzuwachs erzielten als die übrigen Beschäftigten eines fiktiven Unternehmens (Stephan et al., 2013). Dabei stand im Gegensatz zu anderen Forschungen aus dem Bereich der industriellen Beziehungen nicht die (öffentliche) Wahrnehmung von Streikaktivitäten, wie die Streikdauer und -häufigkeit, im Fokus des Interesses, sondern die Bewertung der exklusiven Gehaltszuwächse. Jedes Szenario wurde zunächst mit der Beschreibung einer Ausgangssituation eingeführt, welche die Beschäftigungssituation und Eigenschaften der durch eine Berufsgewerkschaft vertretenen Berufsgruppe verdeutlichten. Daran anschließend wurde über den Lohnunterschied zwischen den Beschäftigten, die von dem durch die Berufsgewerkschaft verhandelten Lohnzuwachs profitierten, und den übrigen Arbeitskräften im Unternehmen informiert. Schließlich wurden nach einigen dieser Situationsbeschreibungen noch spezielle Verfahrensaspekte erläutert. Die konkrete Operationalisierung der Szenarienmerkmale kann Tabelle 1 entnommen werden.

Tab. 1: Inhalte der Szenarienmerkmale

Szenarienmerkmale	1	2	3	4
A) Beschäftigungssituation und Eigenschaften der Berufsgruppe	Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen.	Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt.	Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.	Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen.
B) Lohnunterschied	In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.	In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.		
C) Verfahren	Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses nicht informiert.	Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen/ 8%igen Lohnzuwachses umfassend informiert.	Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 4%igen/ 8%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen.	Die Berufsgruppe nutzte ihre Schlüsselposition im Unternehmen, um den 4%igen Lohnzuwachs durchzusetzen. Sie beachtete dabei mögliche Folgen für andere nicht.

Quelle: Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“; eigene Darstellung

Bei der Vignettentchnik stellt das Produkt aller möglichen Merkmalskombinationen die Grundgesamtheit der hypothetischen Szenarien dar. Im vorliegenden Fall gab es vier Ausprägungen zu der Beschäftigungssituation und den Eigenschaften der Berufsgruppe, zwei zum Lohnunterschied sowie vier Alternativen bezüglich der Verfahren. Daraus resultierten $4 \times 2 \times 4 = 32$ mögliche Vignetten. Um alle diese Kombinationen abbilden und eine ausrei-

chende Ausschöpfung der Vignettengrundgesamtheit erzielen zu können, mussten den Befragten mehrere Vignetten vorgelegt werden. Allerdings ist bei einer größeren Zahl von zu beurteilenden Szenarien mit Ermüdungserscheinungen zu rechnen (Auspurg et al., 2009; Sauer, Auspurg, Hinz, & Liebig, 2011). Ähnliches gilt auch, wenn in den Vignetten viele Dimensionen angesprochen werden, die dann wiederum eine für die Befragten eventuell nicht mehr handhabbare Komplexität hervorrufen (Rossi & Anderson, 1982; Sauer et al., 2011). Darüber hinaus können bei einer vollständigen Variation der Vignettenbestandteile unrealistische Szenarien entstehen, die dementsprechend unrealistische Ergebnisse (Faia, 1980) bzw. eine Ausblendung der für die Unplausibilitäten ursächlichen Dimensionen zur Folge haben (Auspurg et al., 2009).

Um die genannten Vorteile des Vignettendesigns ausschöpfen zu können und gleichzeitig mögliche Probleme aufgrund der Länge und Komplexität der Szenarien zu minimieren, erfolgte in der vorliegenden Untersuchung anhand theoretischer Überlegungen eine gezielte Kombination der verschiedenen Szenarienmerkmale, woraus – wie in Tabelle 2 dargestellt ist – sieben Grundsituationen hervorgingen. Darüber hinaus wurde bei einigen Szenarien neben dem ersten (Haupt-)Teil ein zweiter Fragenteil mit zusätzlichen Informationen zu den Verfahrensaspekten zur Bewertung gestellt, so dass insgesamt 13 Szenarien entstanden. Aufgrund der Länge der einzelnen Vignetten hatten die Befragten jeweils nur drei bzw. vier Vignetten zu beurteilen, deren Verteilung in der Befragung zufällig auf die Teilnehmer erfolgte (Stephan et al., 2013). In der Erhebung wurden insgesamt 5052 Bewertungen abgegeben, die für die nachfolgenden Analysen herangezogen werden. Die Urteile beziehen sich dabei auf die nach jedem Szenario gestellte Frage: „Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?“ (ebd.).

Die zentrale Fragestellung dieses Beitrags wird deskriptiv und zudem mittels multivariater Probit-Schätzungen untersucht (Wooldridge, 2010).⁷ Dafür wurden die Antworten auf obige Frage (in der abhängigen Variable) binär codiert, wobei jeweils die beiden ersten und die beiden letzten Kategorien zusammengefasst wurden. Alle „gerecht/eher gerecht“-Angaben erhielten den Wert 1, alle „eher ungerecht/ungerecht“-Angaben den Wert 0. Als Kovariaten gehen die einzelnen Szenarienmerkmale sowie weitere Informationen zu den Befragten in die Schätzungen ein. Hierzu zählen das Geschlecht, ein Ost-West Indikator, die Staatsangehörigkeit, das (quadrierte) Alter, der höchste Ausbildungsabschluss, Angaben zur Existenz einer betrieblichen Personalvertretung sowie einer Berufsgruppe mit exklusiven Gehaltssteigerungen im eigenen Betrieb, zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, zur Entlohnung sowie eine Gerechtigkeitseinschätzung zum eigenen Verdienst.⁸ In der Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, jeweils mehrere Szenarien zu bewerten. Dies hat zur Folge, dass die jeweiligen Gerechtigkeitseinschätzungen einer Person korreliert sein können. Diesem Umstand wird in den Regressionsanalysen Rechnung getragen, indem cluster-robuste Standardfehler verwendet werden (Wooldridge, 2010). Die Ergebnisse der multivariaten Schätzungen werden nach der Darstellung der deskriptiven Ergebnisse im folgenden Abschnitt präsentiert.

7 Alternativ wurden auch ordinale Regressionsanalysen durchgeführt, wobei jedoch die zugrunde liegende Annahme proportionaler Odds verletzt wurde. Aus diesem Grund und wegen der besseren Interpretierbarkeit der Ergebnisse wurden Probit-Schätzungen vorgenommen.

8 Deskriptive Statistiken zu diesen Variablen befinden sich in Tabelle 3. Ausführlichere Deskriptionen werden auf Anfrage von den Autoren zur Verfügung gestellt.

5. Empirische Analysen

5.1 Deskriptive Ergebnisse

Etwa die Hälfte der Befragten (51,6%) beurteilt die hohen Gehaltssteigerungen für einzelne Berufsgruppen wie Ärzte, Lokführer oder Piloten, die durch ihre Berufsgewerkschaften in den letzten Jahren besonders hohe Gehaltssteigerungen erzielen konnten, im Großen und Ganzen als (eher) gerecht. Allerdings zeigen die Deskriptionen zu den Szenarien in Tabelle 2, dass die Gerechtigkeitsurteile in Abhängigkeit von den jeweiligen Situationsbeschreibungen bzw. Kontextbedingungen zum Teil deutlich variieren. Aufgeführt sind die sieben Grundsznarien, die jeweils eine Schilderung der Beschäftigungssituation bzw. Eigenschaften der Berufsgruppe sowie des Verteilungsergebnisses enthalten und für die dann ein Gerechtigkeitsurteil erhoben wurde. Im Anschluss an die Bewertung der Vignetten 3 und 7 wurden zusätzlich Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit eingeführt (Varianten 3a bis 3d und 7a bis 7b), die von den Befragten ebenfalls beurteilt werden sollten. Die Vignetten in Tabelle 2 sind nach dem Anteil der positiven Gerechtigkeitsurteile zum jeweiligen GrundszENARIO sortiert.

Das ReferenzszENARIO 3, in dem beschrieben wird, dass die Arbeit einer Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung erfordert sowie schwer zu ersetzen ist und ein Lohnzuwachs von 4% durchgesetzt werden kann, wird in 72% der Fälle als gerecht bewertet. Demgegenüber fällt das Gerechtigkeitsurteil zu Szenario 5 mit einem Wert von 20,7% an positiven Einschätzungen am negativsten aus. In diesem ist von einer Berufsgruppe die Rede, die der Auffassung ist, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt und deren Berufsgewerkschaft eine Lohnerhöhung von 8% durchsetzt. Die Bewertungen variieren damit sehr stark in Abhängigkeit von den Formulierungen der Grundsznarien. Darüber hinaus verändern sich auch bei den um die Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit ergänzten Szenarien die Gerechtigkeitsurteile teilweise sehr deutlich. So sank der Anteil positiver Gerechtigkeitsurteile in Szenario 3 von ursprünglich 72% durch die Aufnahme des Aspektes der interpersonalen Gerechtigkeit (Szenario 3d) auf 17,3%, während er in Szenario 7 von 37,1% auf 61,1% (Szenario 7b) anstieg. Damit haben offensichtlich sowohl die Aspekte der Verteilungs- als auch der Verfahrensgerechtigkeit einen deutlichen Einfluss auf die jeweiligen Gerechtigkeitsurteile.

Vor diesem Hintergrund sollen in den folgenden multivariaten Schätzungen anhand der Szenarien kausalanalytisch die Determinanten der Gerechtigkeitsurteile identifiziert werden.

Tab. 2: Beschreibung und deskriptive Statistiken zu den Szenarien

Nr. Szenario	Anzahl	Anteilswert
3 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	1134	0,720
3a (...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses umfassend informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	258	0,756

Nr. Szenario	Anzahl	Anteilswert
3b (...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses nicht informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	269	0,219
3c (...) Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 4%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	273	0,846
3d (...) Die Berufsgruppe nutzte ihre Schlüsselposition im Unternehmen, um den 4%igen Lohnzuwachs durchzusetzen. Sie beachtete dabei nicht mögliche Folgen für andere. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	266	0,173
4 Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	308	0,545
6 Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	297	0,492
2 Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	268	0,440
7 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	817	0,371
7a (...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 8%igen Lohnzuwachses umfassend informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	276	0,460
7b (...) Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 8%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	252	0,611
1 Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	307	0,264
5 Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	300	0,207

Alle Variablen sind binär codiert.

Quelle: Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“; ungewichtete Angaben; eigene Berechnungen

5.2 Ergebnisse der multivariaten Szenarienanalyse

Die Ergebnisse der Probit-Schätzungen sind in Tabelle 3 dargestellt.⁹ Um die Robustheit der Resultate – insbesondere derjenigen zu den Szenarienmerkmalen – zu überprüfen, erfolgte eine schrittweise Aufnahme der Kovariaten in die Analysemodelle. Mit Blick auf Tabelle 3 wird deutlich, dass es keine Veränderungen in den Signifikanzen und lediglich geringfügige Veränderungen der Koeffizienten gibt. Daher konzentriert sich die folgende Diskussion auf das dritte Modell, welches sämtliche Kovariaten enthält, um die in Abschnitt 2 aufgestellten Hypothesen zu testen. Interpretiert werden im Folgenden ausschließlich die Szenarienmerkmale, da sie zur Prüfung der Hypothesen beitragen.

Tab. 3: Probit-Schätzungen zu den Gerechtigkeitsurteilen bezüglich eines höheren Lohnzuwachses für eine einzelne Berufsgruppe (1 = gerecht/ eher gerecht)

	Anteils-, Mittelwert	Modell 1 (AME)	Modell 2 (AME)	Modell 3 (AME)
<i>Szenarienmerkmale</i>				
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – Referenz: In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.</i>				
Berufsgewerkschaft setzt einen Lohnzuwachs von 8% durch	0,387	-0.215*** (0.014)	-0.219*** (0.014)	-0.218*** (0.014)
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – Referenz: Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen.</i>				
Zeitliche Belastung und inhaltliche Anforderungen der Arbeit der Berufsgruppe in letzten Jahren deutlich gestiegen	0,120	0.347*** (0.033)	0.346*** (0.033)	0.350*** (0.033)
Arbeit der Berufsgruppe erfordert lange Ausbildung und viel Erfahrung, Berufsgruppe schwer ersetzbar	0,706	0.332*** (0.028)	0.330*** (0.028)	0.334*** (0.028)
Qualität der Arbeit der Berufsgruppe durch Arbeitgeber weniger wertgeschätzt	0,11	0.159*** (0.034)	0.155*** (0.034)	0.159*** (0.034)
<i>Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit – Referenz: Verfahrensaspekt wurde im Szenario nicht genannt</i>				
Andere Beschäftigte von Berufsgewerkschaft umfassend über Gründe informiert	0,106	0.102*** (0.020)	0.104*** (0.020)	0.104*** (0.020)
Berufsgewerkschaft betont, den Weg für weitere Lohnsteigerungen für andere Beschäftigte frei gemacht zu haben	0,105	0.230*** (0.022)	0.234*** (0.021)	0.233*** (0.021)
Berufsgruppe nutzt Schlüsselposition aus und beachtet mögliche Folgen für andere nicht	0,053	-0.449*** (0.032)	-0.454*** (0.031)	-0.454*** (0.031)
<i>Befragtenmerkmale</i>				
Geschlecht (1=weiblich)	0,528		-0.006 (0.017)	-0.013 (0.019)
Region (1=Ostdeutschland)	0,267		0.029 (0.019)	0.029 (0.019)
Staatsangehörigkeit (1=deutsch)	0,367		-0.106** (0.049)	-0.105** (0.048)
Alter des Befragten	0,456		-0.003 (0.007)	-0.003 (0.007)
Alter quadriert	2173.39		-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)

9 Ausgewiesen sind die durchschnittlichen marginalen Effekte. Diese geben den Mittelwert der marginalen Effekte über alle Beobachtungen an.

	Anteils-, Mittelwert	Modell 1 (AME)	Modell 2 (AME)	Modell 3 (AME)
<i>höchster Ausbildungsabschluss – Referenz: abgeschlossene Lehre bzw. Facharbeiterabschluss</i>	0,386			
Berufsfachschulabschluss	0,912		0.013 (0.030)	0.015 (0.030)
Meister, Techniker	0,831		0.079** (0.033)	0.095*** (0.034)
Fachschulabschluss	0,832		0.053 (0.033)	0.055* (0.033)
Fach-, Hochschulabschluss	0,294		0.072*** (0.021)	0.082*** (0.023)
anderer berufl. Abschluss	0,031		0.047 (0.050)	0.051 (0.051)
kein Ausbildungsabschluss	0,032		0.106** (0.042)	0.104** (0.042)
betriebliche Personalvertretung (1=vorhanden)	0,579		-0.041** (0.017)	-0.037** (0.018)
Gewerkschaftsmitglied (1=ja)	0,208		0.018 (0.022)	0.015 (0.022)
Berufsgruppen mit exklusiven Gehaltssteigerungen existieren im Betrieb	0,035			0.038 (0.046)
<i>Nettoeinkommen – Referenz: bis unter 1000 Euro</i>	0,234			
1001 bis 2000 Euro	0,438			-0.001 (0.022)
2001 bis 3000 Euro	0,157			-0.036 (0.032)
3001 bis 4000 Euro	0,049			0.040 (0.049)
mehr als 4000 Euro	0,036			-0.048 (0.055)
Verdiene weniger als gerecht ist (1=ja)	0,583			0.019 (0.018)
Anzahl der Beobachtungen		5019	5019	5019
Pseudo R ²		0.095	0.110	0.112
AIC		6315.147	6235.936	6238.194
BIC		6367.314	6379.398	6440.345
LR-Chi ² (df)		547.707	611.746	623.640
Prob > LR-Chi ²		0.000	0.000	0.000
korrekt klassifizierte Fälle		65.132	65.471	66.009
Log-Pseudolikelihood (final)		-62.265	-62.265	-62.265

Ausgewiesen sind die durchschnittlichen marginalen Effekte.

Standardfehler in Klammern. Die Schätzung der Standardfehler erfolgte cluster-robust.

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau

Quelle: Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“; eigene Berechnungen

Zunächst werden die Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit betrachtet. Setzt eine Berufsgewerkschaft für ihre Mitglieder in Tarifverhandlungen eine Gehaltssteigerung von 8% durch, während die anderen Beschäftigten nur 2% mehr Lohn erhalten, dann wird dies im Vergleich zu einer geringeren Lohnerhöhung von 4% häufiger als ungerecht empfunden. Folg-

lich muss Hypothese H1 verworfen werden, während die gegensätzliche Hypothese H2 nicht verworfen werden kann. Wird im vorgelegten Szenario beschrieben, dass die zeitliche Belastung und die inhaltlichen Anforderungen der Arbeit der profitierenden Berufsgruppe in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind, dann werden exklusive Gehaltszuwächse häufiger als gerecht erachtet. Damit kann Hypothese 3 nicht verworfen werden. Zudem fallen die Gerechtigkeitsurteile positiver aus, wenn die profitierende Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz aufweist und diese Beschäftigten daher im Unternehmen schwer zu ersetzen sind. Dies entspricht der Vorhersage von Hypothese 5. Wird in den Vignetten eine gesunkene Wertschätzung der Qualität der Arbeit einer Berufsgruppe durch den Arbeitgeber als Grund für die Gehaltssteigerung thematisiert, dann wird der Lohnzuwachs für diese von den Befragten – konform zu Hypothese 4 – mit größerer Wahrscheinlichkeit als gerecht empfunden. Zudem variiert in der Vignettenanalyse die Gerechtigkeitsbewertung mit der Höhe des Lohnzuwachses.

Darüber hinaus werden verschiedene *Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit* in ihrer Wirkung auf das Gerechtigkeitsurteil untersucht. Hierbei wird der Stellenwert der informatorischen Gerechtigkeit deutlich. Wird im Szenario ausgeführt, dass die nicht profitierenden Beschäftigten im Unternehmen von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des höheren Lohnzuwachses informiert wurden, dann treffen die Befragten – konform zu Hypothese 6 – ein positiveres Gerechtigkeitsurteil. Anhand von zwei weiteren Szenarien wird der Einfluss der interpersonalen Gerechtigkeit ermittelt. Demnach werden größere Lohnzuwächse mit höherer Wahrscheinlichkeit als gerecht angesehen, wenn in der Situationsbeschreibung erwähnt wird, dass die Berufsgewerkschaft im Zuge der Tarifverhandlungen betonte, durch ihr tarifpolitisches Vorgehen auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für andere Beschäftigte frei gemacht zu haben. Folglich kann Hypothese 7 nicht widerlegt werden. Schließlich sinkt – wie in Hypothese 8 behauptet – das Gerechtigkeitsempfinden der Befragten, wenn die Berufsgruppe ihre Schlüsselposition im Unternehmen nutzte, um den höheren Lohnzuwachs durchzusetzen, dabei aber mögliche Folgen für die anderen Beschäftigten nicht beachtete.

6 Diskussion und Fazit

Der vorliegende Beitrag nahm die in den letzten Jahren beobachtbaren Entwicklungen im Bereich der kollektiven Interessenvertretung zum Ausgangspunkt. So gelang es einigen Berufsgruppen – begünstigt durch die berufsständische Gliederung des deutschen Arbeitsmarktes – eine soziale Schließung zu betreiben (Groß, 2012; Haupt, 2012) und unterstützt durch Berufsgewerkschaften eigenständig tarifpolitisch zu agieren und hohe Gehaltssteigerungen zu erwirken (Dütsch et al., 2014; Schroeder et al., 2011).

Vor diesem Hintergrund ging der vorliegende Beitrag der Frage nach, ob und unter welchen Umständen exklusive Gehaltszuwächse, die auf der Durchsetzungsmacht einzelner Berufsgruppen beruhen, in der Erwerbsbevölkerung als gerecht erachtet werden. Zudem wurde untersucht, unter welchen Bedingungen bzw. infolge welcher Strategien die öffentliche Akzeptanz gegenüber solchen exklusiven Gehaltssteigerungen erhöht wird oder aber im Gegenteil sinkt. Dazu wurden Überlegungen zur Entwicklung von Einkommensdisparitäten

(Antonczyk et al., 2011; Giesecke & Verwiebe, 2009; Unger et al., 2013) sowie zur tarifpolitischen Entkopplung der Branchengewerkschaften angestellt (Fichter & Zeuner, 2002; Keller, 2008) und gerechtigkeits-theoretische Ansätze aufgegriffen, um Aspekte der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit zu untersuchen (Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003). Die empirischen Analysen basierten auf einer repräsentativen Beschäftigtenstichprobe der Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ (Stephan et al., 2013, 2014). Die hier eingesetzte Vignettentchnik ermöglichte es, kausale Effekte auf die Gerechtigkeitsurteile der Befragten zu ermitteln.

Zunächst konnte deskriptiv gezeigt werden, dass die Einschätzung der Befragten zu den hohen Gehaltssteigerungen ambivalent ausfiel. Ca. 51,6% der Befragten erachteten die hohen Lohnzuwächse für einzelne Berufsgruppen wie Ärzte, Lokführer oder Piloten, die durch ihre Berufsgewerkschaften ausgehandelt wurden, im Großen und Ganzen als (eher) gerecht. Damit scheinen die von den Berufsgewerkschaften in den Tarifverhandlungen erzielten exklusiven Gehaltszuwächse vor dem Hintergrund der jahrelangen Lohnzurückhaltung (Brenke & Wagner 2013) nicht als übermäßig ungerecht empfunden worden zu sein. Gleichwohl offenbart dieser Befund auch gewisse Vorbehalte gegenüber dem tarifpolitischen Vorgehen der Berufsgewerkschaften und der von ihnen praktizierten exklusiven Solidarität (Fichter & Zeuner, 2002; Keller, 2008). Interessanterweise zeigt sich hinsichtlich des Gerechtigkeitsurteils ein deutlicher Unterschied in Abhängigkeit davon, ob – wie im vorliegenden Beitrag – das Stimmungsbild in der Erwerbsbevölkerung mit einer repräsentativen Beschäftigtenstichprobe nachgezeichnet wird oder ob – wie in Dütsch et al. (2014) – Beschäftigte in den betroffenen Betrieben betrachtet werden. Während in der in diesem Beitrag genutzten repräsentativen Stichprobe ca. 48% der Erwerbstätigen hohe Gehaltssteigerungen für eine bestimmte Berufsgruppe als ungerecht empfanden, erachteten lediglich ca. 31% der Befragten die besonders hohen Gehaltszuwächse für eine einzelne Berufsgruppe im eigenen Betrieb als ungerecht. Offensichtlich führt die in räumlicher und sozialer Hinsicht größere Nähe zu den profitierenden Personen sowie das tagtägliche Erleben ihrer beruflichen Anstrengungen und Leistungen zu einer Erhöhung der Akzeptanz der berufsgruppenspezifischen Gehaltssteigerungen.

In multivariaten Probit-Schätzungen wurde dann anhand hypothetischer Szenarien untersucht, inwiefern Aspekte der Verteilungs- bzw. Verfahrensgerechtigkeit die Gerechtigkeitsbewertungen der urteilenden Personen beeinflussen und welche Relevanz solche Aspekte im Zuge von tariflich verhandelten exklusiven Gehaltszuwächsen haben. Zunächst bestätigen die Befunde (wie auch bei Cohen-Charash & Spector, 2001), dass Kriterien der Verteilungsgerechtigkeit für Gerechtigkeitsbewertungen eine zentrale Rolle spielen. Insbesondere das Beitragsprinzip (Adams, 1963, 1965) erweist sich als zentraler Erklärungsansatz: Höhere Lohnzuwächse für eine spezifische Berufsgruppe werden als gerechter bewertet, wenn in den Szenarien gestiegene zeitliche Belastungen oder auch inhaltliche Leistungsanforderungen thematisiert wurden. Dies galt jedoch nicht nur für aktuelle Beiträge, sondern auch für qualifikationsbezogene Leistungen, die in der Vergangenheit erbracht wurden. Wurde die Begründung angeführt, dass die Berufsgruppe sich mit Blick auf die Qualität ihrer erbrachten Arbeit durch den Arbeitgeber weniger wertgeschätzt fühlt, dann wurde ihr ebenfalls umso eher ein monetärer Ausgleich zugestanden. Damit bestätigte sich in unserer Untersuchung, dass Beschäftigte eine höhere Entlohnung als Kompensation für eine geringere arbeitgeberseitige

Wertschätzung akzeptieren (Dornstein, 1991; Skitka, 2009). Schließlich fielen die Gerechtigkeitsurteile negativer aus, wenn in den Szenarien ein sehr hoher Lohnzuwachs beschrieben wurde. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass in solchen Fällen die Beitrags-Ergebnis-Relationen im Vergleichsprozess nicht stimmig ausfallen und damit negative Gerechtigkeitsurteile zur Folge haben (Adams, 1963, 1965; Walster & Walster, 1975).

Zudem wurden diverse Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit betrachtet, um deren Einflüsse auf die Gerechtigkeitswahrnehmungen zu analysieren (Cohen-Charash & Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003). Zunächst wurde deutlich, dass eine gute Informationspolitik der Berufsgewerkschaften über die Gründe für die Lohnsteigerungen die Gerechtigkeitsurteile der befragten Personen positiv beeinflusste. Dieses Resultat steht in Einklang mit den Befunden von Brockner & Wiesenfeld (1996), Greenberg (1990a, 1993) und Werner & Ones (2000), wonach negative Verteilungsergebnisse bei Berücksichtigung der informatorischen Gerechtigkeit als gerechter erachtet werden. Darüber hinaus beeinflusste es die Gerechtigkeitsbewertungen positiv, wenn in den Szenarien erwähnt wurde, dass die Berufsgewerkschaften die interpersonale Gerechtigkeit beachteten, indem sie auch die Belange der anderen Beschäftigten berücksichtigten (Brockner & Wiesenfeld, 1996; Greenberg, 1990b; Jones et al., 1999). Ein Verstoß gegen die interpersonale Gerechtigkeit durch die Missachtung möglicher Folgen des exklusiven Lohnzuwachses für die anderen Beschäftigten ließ hingegen die Gerechtigkeitsurteile negativer ausfallen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die exklusive Tarifpolitik von Berufsgewerkschaften infolge von sozialen Schließungen spezifischer Berufsgruppen von ca. der Hälfte der befragten Erwerbstätigen als (eher) ungerecht erachtet wurde. Zudem zeigte sich, dass auch im Kontext von durch Tarifparteien verhandelten Gehaltssteigerungen viele Aspekte der Verteilungs- sowie der Verfahrensgerechtigkeit Gültigkeit besitzen. So kann das Gerechtigkeitsempfinden positiv beeinflusst werden, wenn die Lohnsteigerungen auf Beiträgen bzw. Leistungen der profitierenden Berufsgruppe zurückzuführen sind, die Folgen für andere Beschäftigtengruppen beachtet sowie relevante Informationen weitergegeben werden.

Literatur

- Abeler, J., Altmann, S., Kube, S., & Wibrall, M. (2006). *When Equality is Unfair – Social Norms Between and Within Levels of a Hierarchy*, Arbeitspapier. Bonn.
- Abraham, M. (2007). Wann werden Löhne als gerecht eingeschätzt? Eine tauschtheoretische Betrachtung der Lohngerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 40, 9-22.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Alexander, C., & Becker, H. (1978). The use of vignettes in survey research. *Public Opinion Quarterly*, 42(1), 93-104. <http://dx.doi.org/10.1086/268432>
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2011). Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 44, 15-27. <http://dx.doi.org/10.1007/s12651-011-0061-y>
- Aquino, K. (1995). Relationships Among Pay Inequity, Perceptions of Procedural Justice, and Organizational Citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8, 21-33. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02621253>

- Auspurg, K., Gatskova, K., & Hinz, T. (2013). Vorstellungen von Lohngerechtigkeit in West- und Ost-deutschland und in der Ukraine. *WSI-Mitteilungen*, 2, 77-88.
- Auspurg, K., Hinz, T., Liebig, S., & Sauer, C. (2008). Wer verdient welches Einkommen? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys zur Einkommensgerechtigkeit in Deutschland. Universität Bielefeld; Universität Konstanz.
- Auspurg, K., Hinz, T., & Liebig, S. (2009). Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. *Methoden – Daten – Analysen*, 3(1), 59-96.
- Bachmann, R., Henssler, M., Schmidt, C., & Talmann, A. (2011). Empirische Analyse der Auswirkungen der Tarifpluralität auf das deutsche Tarifvertragssystem und auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen. RWI-Projektberichte. Essen.
- Berthold, N. (2014). Mehr institutionellen Wettbewerb wagen: Tarifpluralität statt Tarifeinheit. *ifo Schnelldienst*, 67(24), 3-5.
- Bispinck, R. (2015). Wirklich alles Gold, was glänzt? Zur Rolle der Berufs- und Spartengewerkschaften in der Tarifpolitik. *Gegenblende – Das Debattenmagazin*, 32, 1-11.
- Bispinck, R., & Dribbusch, H. (2008). Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung. Zu aktuellen Veränderungen in der Tarif- und Gewerkschaftslandschaft. *Sozialer Fortschritt*, 57, 153-163. <http://dx.doi.org/10.3790/sfo.57.6.153>
- Brenke, K., & Wagner, G. (2013). Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum. *Zeitschrift Wirtschaftsdienst*, 93(2), 110-116. <http://dx.doi.org/10.1007/s10273-013-1493-5>
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996): An integrative framework for explaining reactions to decisions: interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120(2), 189-208. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.189>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Cropanzano, R., & Randall, M. L. (1993). Injustice and Work Behavior: A Historical Review. In R. Cropanzano (Hrsg.), *Justice in the Workplace. Approaching Fairness in Human Resource Management* (S. 3-20). Hillsdale.
- Crosby, F., Muehrer, P., & Loewenstein, G. (1986). Relative Deprivation and Explanation: Models and Concepts. In J. M. Olson, C. P. Herman, M. P. Zanna (Hrsg.), *Relative Deprivation and Social Comparison* (S. 17-32). Hillsdale.
- Dauderstädt, K. (2014). Die Macht kleiner Gewerkschaften: Sollte der Einfluss der Spartengewerkschaften eingedämmt werden? *ifo Schnelldienst*, 67(24), 17-19.
- Dornstein, M. (1991). *Conceptions of Fair Pay. Theoretical Perspectives and Empirical Research*. New York.
- Dörre, K. (2016). Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen* 23, 348-365.
- Dülmer, H., & Klein, M. (2003). Die Messung gesellschaftlicher Wertorientierungen via Conjoint- und Vignettenanalyse: Ein Ansatz zur adäquaten Operationalisierung von Ingelharts materialistischen und postmaterialistischen Wertorientierungen. Unveröffentlichter Abschlussbericht an die Fritz-Thyssen Stiftung.
- Dütsch, M., Gückelhorn, C., Stephan, G., & Struck, O. (2014). Hohe Gehaltssteigerungen durch Berufsgewerkschaften – und Gerechtigkeitsbewertungen und Folgewirkungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 66(4), 517-548. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-014-0285-2>
- Dribbusch, H. (2009). Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften. *WSI-Mitteilungen*, 62, 193-200.

- Faia, M. A. (1980). The Vagaries of the Vignette World: A Comment on Alves and Rossi. *American Journal of Sociology*, 85(4), 951-954. <http://dx.doi.org/10.1086/227096>
- Fichter, M., & Zeuner, B. (2002). Zukunft der Gewerkschaften. Erkenntnisse aus einer Literaturstudie. *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, 15, 1328. <http://dx.doi.org/10.1515/fjsb-2002-0204>
- Fuchs, M. (2014). Kleine Gruppe, großer Einfluss: Die Macht der Spartengewerkschaften. *ifo Schnelldienst*, 67(24), 14-17.
- Giesecke, J., & Verwiebe, R. (2009). Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Qualifikations- und klassenspezifische Determinanten der Entlohnung zwischen 1998 und 2006. *Berliner Journal für Soziologie*, 19, 531-555. <http://dx.doi.org/10.1007/s11609-009-0108-x>
- Greef, S. (2012). Die Transformation des Marburger Bundes. Vom Berufsverband zur Berufsgewerkschaft. Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19574-2>
- Greef, S., & Speth, R. (2013). Berufsgewerkschaften als lobbyistische Akteure – Potenziale, Instrumente und Strategien. HBS-Arbeitspapier 275, Düsseldorf.
- Greenberg, J. (1990a). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-570. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>
- Greenberg, J. (1990b). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81-103. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.1993.1004>
- Groß, M. (2012). Individuelle Qualifikation, berufliche Schließung oder betriebliche Lohnpolitik – was steht hinter dem Anstieg der Lohnungleichheit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64, 455-478. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-012-0179-0>
- Haupt, A. (2012). (Un)Gleichheit durch soziale Schließung. Effekte offener und geschlossener Teilarbeitsmärkte auf die Lohnverteilung in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(4), 729-753. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-012-0183-4>
- Hermkens, P., & Boerman, F. (1989). Consensus with respect to the fairness of incomes: differences between social groups. *Social Justice Research*, 3(3), 201-215. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01048449>
- Hesse, N. (2008). Managerentlohnung und die Reformbereitschaft der Bevölkerung. Ein Beitrag zur politischen Ökonomie sozialer Präferenzen. Marburg.
- Hoffmann, J., & Schmidt, R. (2008). Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL. Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen? *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 38, 323-342.
- Holst, H. (2014). 'Commodifying Institutions' – Vertical Disintegration and Institutional Change in German Labour Relations. *Work, Employment and Society*, 28(1), 3-20. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017012464423>
- Holst, H., Aust, A., & Pernicka, S. (2008). Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypische Beschäftigte und die dreifache „Krise“ der Gewerkschaften. *Zeitschrift für Soziologie*, 37(2), 158-176. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2008-0204>
- Jann, B. (2003). Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung: Experimentelle Evidenz. Zürich.
- Jasso, G., & Rossi, P. H. (1977). Distributive Justice and Earned Income. *American Sociological Review*, 42(4), 639-651. <http://dx.doi.org/10.2307/2094561>
- Jones, F. F., Scarpello, V., & Bergmann, T. (1999). Pay procedures – what makes them fair? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 129-145. <http://dx.doi.org/10.1348/096317999166554>

- Kalass, V. (2012). Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer. Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19566-7>
- Kädtler, J. (2006). Sozialpartnerschaft im Umbruch. Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus. Hamburg.
- Keller, B. (2008). Berufsverbände, Tarifautonomie und das System der Interessenvertretung. *Leviathan*, 36(3), 364-390. <http://dx.doi.org/10.1007/s11578-008-0019-9>
- Keller, B. (2016). Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes. *Industrielle Beziehungen*, 23, 253-279.
- Konow, J. (2003). Which Is the Fairest One of All? A Positive Analysis of Justice Theories. *Journal of Economic Literature*, 41(4), 1188-1239. <http://dx.doi.org/10.1257/002205103771800013>
- Lengfeld, H. (2007). Lohngerechtigkeit im Wandel der Arbeitsgesellschaft. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 4/5, 11-17 (o.Jg.).
- Lengfeld, H., & Krause, A. (2006). Entlohnungsgerechtigkeit im tarifpolitischen Strukturwandel: der Einfluss des Unternehmenskontexts. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 98-116. <http://dx.doi.org/10.1007/s11575-006-0005-x>
- Lengfeld, H., & Liebig, S. (2003). Arbeitsbeziehungen und Gerechtigkeit. Stand und Perspektiven der empirischen Forschung. *Industrielle Beziehungen*, 10(4), 472-490.
- Lesch, H. (2008). Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags. *Sozialer Fortschritt*, 57(6), 144-153. <http://dx.doi.org/10.3790/sfo.57.6.144>
- Lesch, H. (2013). Tarifeinheit versus Tarifpluralität: Konfliktintensität von Verhandlungen. *Wirtschaftsdienst*, 93(11), 765-770. <http://dx.doi.org/10.1007/s10273-013-1596-z>
- Lesch, H. (2014). Kleine Gewerkschaften, große Wirkung: Gesetzliche Regeln statt Treibenlassen. *ifo Schnelldienst*, 67(24), 10-13.
- Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done with Equity Theory? In J. G. Kenneth, M. S. Greenberg & R. H. Willis (Hrsg.), *Social Exchange. Advances in Theory and Research*. Boston. http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Liebig, S., & Krause, A. (2007). Arbeitsorganisationen als Kontexte der Einstellungsbildung. In H. J. Hummell, (Hrsg.), *Die Analyse von Gesellschaften, Organisationen und Individuen in ihrem Zusammenhang. Theoretische und methodische Herausforderungen* (pp. 15-47). Bonn.
- Liebig, S., & Mau, S. (2002). Einstellungen zur sozialen Mindestsicherung. Ein Vorschlag zur differenzierten Erfassung normativer Urteile. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54(1), 109-134. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-002-0005-1>
- Liebig, S., & Schupp, J. (2008). Leistungs- oder Bedarfsgerechtigkeit? Über einen normativen Zielkonflikt des Wohlfahrtsstaats und seiner Bedeutung für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens. *Soziale Welt*, 59, 7-30. <http://dx.doi.org/10.5771/0038-6073-2008-1-7>
- Olson, M. (1971). The logic of collective action. Public goods and the theory of groups. Cambridge.
- Rossi, P. H., & Anderson, A. B. (1982). The Factorial Survey Approach. An Introduction. In P. H. Rossi, S. L. Nock & L. Steven (Hrsg.), *Measuring Social Judgements: The Factorial Survey Approach* (pp. 15-67). London.
- Sauer, C., Valet, P., & Liebig, S. (2014). Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und die Gerechtigkeitswahrnehmung von Erwerbseinkommen (SFB 882 Working Paper Series 33). Bielefeld.
- Sauer, C., Auspurg, K., Hinz, T., & Liebig, S. (2011). The Application of Factorial Surveys in General Population Samples: The Effects of Respondent Age and Education on Response Times and Re-sponse Consistency. *Survey Research Methods*, 5(3), 89-102.
- Schell, M. (2009). *Die Lok zieht die Bahn. Autobiographie*. Berlin.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217-237.
- Schmidt, R. (2008). Die Tariferosion und die Folgen. *Wirtschaftsdienst*, 88(1), 24-27.

- Schnabel, C. (2014). Tarifpluralität und Spartengewerkschaften – ein überschätztes Problem? *ifo Schnelldienst*, 67(24), 6-9.
- Schroeder, W., & Greef, S. (2008). Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen. *Industrielle Beziehungen*, 15(4), 329-355.
- Schroeder, W., Kalass, V., & Greef, S. (2011). *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92880-7>
- Schulte, U. (2007). Lokführerstreik. Ein Hoch auf die Bahn-Kunden! *taz.de* (13.10.2007). Online verfügbar unter <http://www.taz.de/!6019/>, zuletzt geprüft am 08.09.2015.
- Skitka, L. J. (2009). Exploring the “lost and found” of justice theory and research. *Social Justice Research*, 22, 98-116. <http://dx.doi.org/10.1007/s11211-009-0089-0>
- Sørensen, A. B. (1983). Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. *Zeitschrift für Soziologie*, 12, 203-224. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-1983-0302>
- Sørensen, A. B. (2000). Toward a Sounder Basis for Class Analysis. *American Journal of Sociology*, 105, 1523-1558. <http://dx.doi.org/10.1086/210463>
- Steiner, P., & Atzmüller, C. (2006). Experimentelle Vignettendesigns in Faktoriellen Surveys. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 117-146. <http://dx.doi.org/10.1007/s11575-006-0006-9>
- Stephan, G., Dütsch, M., Gückelhorn C., & Struck, O. (2013). Die Befragung Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit. Erhebungsdesign, Selektivitätsanalyse und Gewichtung. FDZ-Methodenreport 07. Nürnberg.
- Stephan, G., Dütsch, M., Gückelhorn, C., & Struck, O. (2014). Befragung BLoG. Dokumentation der Beschäftigtenbefragung Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit. FDZ-Datenreport 04. Nürnberg.
- Traxler, F. (2003). Der Zentralisationsgrad des Tarifverhandlungssystems und seine wirtschafts- und sozialpolitischen Effekte im internationalen Vergleich. *Industrielle Beziehungen*, 10, 528-543.
- Unger, B., Bispinck, R., Pusch, T., Seils, E., & Spannagel, D. (2013). Verteilungsbericht 2013 – Trendwende noch nicht erreicht. WSI Report, 10, Düsseldorf.
- Vassiliadis, M. (2008). Positionstatement IG BCE zu Spartengewerkschaften. *Industrielle Beziehungen*, 15, 411-413.
- Wallander, L. (2009). 25 years of factorial surveys in sociology: A review. *Social Science Research*, 38(3), 505-520. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2009.03.004>
- Walster, E., & Walster, G. W. (1975). Equity and Social Justice. *Journal of Social Issues*, 31(3), 21-43.
- Weeden, K. A. (2002). Why Do some Occupations Pay more than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, 108, 55-101. <http://dx.doi.org/10.1086/344121>
- Weiss, M. (2013). Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen aus arbeitsrechtlicher Sicht. *Industrielle Beziehungen*, 20, 393-417.
- Werner, S., & Ones, D. S. (2000). Determinants of Perceived Pay Inequities: The Effects of Comparison Other Characteristics and Pay-System Communication. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1281-1309. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02521.x>
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. 2. Aufl. Cambridge.

Anhang

Tabelle 4: Übersicht über die Ergebnisse der Tarifverhandlungen der Berufs- und der Branchengewerkschaften

Luftverkehr		Kommunale Krankenhäuser			Bahnverkehr			
Jahr	Verzweigung Cockpit (VC)	Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO)	Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	TVöD der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)	Marburger Bund (MB)	TVöD der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
2001	20% + 8% variable Ergebnisbeteiligung	/	/	3,5% (ab 01.04.), 500 DM Einmalzahlung	/	/	/	/
2002	/	/	/	250 € Einmalzahlung	/	/	/	/
2003	/	/	/	3,2% ab 01.01. + 1,8% ab 01.10.	/	/	/	/
2004	/	/	/	1,2% ab 01.05.	/	/	/	/
2005	/	Teilrücknahme von AZ-Verlängerungen	/	Einmalzahlung 0,5 Prozent eines Jahresgrundgehaltes	/	/	/	/
2006	2,5%	/	/	Einmalzahlung 1,6 Prozent eines Jahresgrundgehaltes	13%-15%, 25% Zuschlag für Betriebschaftsdienst an Feiertagen	1,6%, je 150 € Einmalzahlung im April und Juli	/	/
2007	1,5%, 2,5% (ab 1.10.), Einmalvergütung; 25% einer Monatszahlung	/	/	3,4%, 525 € Einmalzahlung, Erhöhung des Einstiegsgehalts für Steward(s)/essen von 1350 auf 1415 € brutto	/	4,3%, je 150 € Einmalzahlung im April und Juli	/	/
2008	3%	Ergebnisbeteiligung von bis zu 3% eines Jahresgrundgehaltes	/	5,1% ab 01.07, Einmalzahlung 1,5% des Jahresinkommens	4%, Anpassung der Ost- an Westvergütung	1,2%, 50 € Einmalzahlung	11%, Einmalzahlung 800 €	4,5%

Jahr	Luftverkehr		Kommunale Krankenhäuser			Bahnverkehr		
	Vereinigung Cockpit (VC)	Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO)	Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	TVöD der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)	Marburger Bund (MB)	TVöD der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GdL)	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
2009	/	hohe Einmalzahlungen, teilweise Rücknahme von AZ-Verlängerung; Erhöhung der Gehälter um 4,2% Laufzeit: 14 Monate (1.1.-28.02.2010)	/	2,3% ab 01.07	3,8%, Aufstieg in dervierten Entgeltstufe nach 24 statt 60 Monaten	1,1%, 225 € Einmalzahlung	AZ-Verkürzung von 41 auf 40 h/Woche	2,5% (ab 01.02.), 500 € Einmalzahlung
2010	Arbeitsplatzsicherung	/	/	/	400 € für Nullmonate Januar-April, 2% (ab 1.5.)		2%, AZ-Verkürzung auf 39 h/Woche	2%
2011	3,5% (ab 1.4.)	Regelungen zu Ruhe- und Pausenzeiten festgeschrieben und erweitert; weniger Änderungen in den Dienstplänen; Einmalzahlung von 1000 € (März); bei Änderungen in den Dienstplänen: Prämie von 65 €	2,0% für 5 Monate, weitere 3,2% für 12 Monate	/	/	1,5%, 240 € Einmalzahlung	/	1,8% (ab 01.03.), 500 € Einmalzahlung
2012	/	Gehaltsplus um 3,5% und Zuschlag zum Urlaubsgeld (auf 1075 €); Laufzeit: 13 Monate	mit Fraport: 70% Vorfeldlotsen, 30% Verkehrsplaner		/	3,5%	3,8% (ab 1.7.)	2%

*Sebastian Ertelt, Boris Hirsch, Claus Schnabel*¹

Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung – Substitute oder Komplemente?^{**}

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht anhand des IAB-Betriebspanels (2004–2013) die Verbreitung, Entwicklung und Interdependenz von Betriebsräten und anderen, meist betriebsinitiierten Formen der Mitarbeitervertretung (wie z.B. Runde Tische). In der Privatwirtschaft sind Betriebsräte gleich häufig zu finden wie andere Mitarbeitervertretungen, doch kommt eine gleichzeitige Existenz beider Gremien in einem Betrieb kaum vor. Ökonometrische Analysen mit rekursiven Probit-Modellen verdeutlichen, dass z.T. unterschiedliche Faktoren das Vorhandensein dieser alternativen Formen der Mitarbeitervertretung erklären und dass bezüglich ihrer Existenz, Gründung und Auflösung Betriebsräte und andere Mitarbeitervertretungen negativ miteinander korrelieren. Dies deutet darauf hin, dass zwischen beiden Formen der Arbeitnehmerpartizipation eine überwiegend substitutive Beziehung besteht.

Works Councils and other Plant-specific Forms of Employee Participation – Substitutes or Complements?

Abstract

Using data from the IAB Establishment Panel (2004–2013), this paper analyses the incidence, development and interdependence of works councils and other, typically management-initiated forms of employee participation (such as round tables) in Germany. In the private sector, the incidence of works councils and other forms of participation is similar, but in very few establishments both bodies exist simultaneously. Econometric analyses based on recursive probit models indicate that partly different factors explain the existence of works councils

1 Sebastian Ertelt. E-Mail: sebastianertelt@web.de.

Prof. Dr. Boris Hirsch, Leuphana Universität Lüneburg, Professur für Volkswirtschaftslehre, insb. Mikroökonomie und Politikevaluation, Scharnhofstr. 1, D-21335 Lüneburg.

Email: boris.hirsch@leuphana.de.

Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg.

Email: claus.schnabel@fau.de.

** Die Autoren danken zwei anonymen Gutachter(inne)n und einer Herausgeberin für wertvolle Kommentare und Anregungen.

Artikel eingegangen: 8.4.2016; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 1.4.2017.

and other forms of participation. Both bodies correlate negatively with respect to their incidence, foundation, and dissolution. This suggests that there exists a predominantly substitutive relationship between works councils and other forms of employee participation.

Key words: employee representation, works councils, plant-specific forms of participation (JEL: J50, J53)

1. Einleitung

Aufgrund ihrer erstmaligen rechtlichen Verankerung in der Verfassung (1919) und im Betriebsrätegesetz (1920) der Weimarer Republik verfügen Betriebsräte über eine fast hundertjährige Geschichte. Sie stellen einen wichtigen, gesetzlich festgelegten Pfeiler der Arbeitnehmermitbestimmung in Deutschland dar, und die Forschungsliteratur zu ihrem Auftreten und ihren Wirkungen ist äußerst umfangreich (vgl. die Überblicksartikel von Addison, Bellmann, & Schnabel, 2004; Jirjahn, 2011). Dies gilt nicht für andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung wie Runde Tische, Belegschaftssprecher oder Mitarbeiterausschüsse, die in der Literatur auch als „andere Vertretungsorgane“ (Hauser-Ditz, Hertwig, & Pries, 2006) oder als „betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung“ (Ellguth, 2009) bezeichnet werden.² Diese finden sich in deutschen Betrieben erst seit relativ kurzer Zeit (und erregten v.a. mit dem Aufkommen der „New Economy“ Mitte der 1990er Jahre größere Aufmerksamkeit), sie haben anders als Betriebsräte keine gesetzliche Grundlage, und die Forschung zu diesem Thema fällt deutlich spärlicher aus (vgl. den Überblick bei Hauser-Ditz et al. 2008, S. 33ff.).

Diese Forschungslücke ist u.a. deshalb problematisch, weil angesichts der abnehmenden Tarifbindung und der zunehmenden Dezentralisierung der Regelung von Arbeitsbedingungen die Bedeutung der Betriebsebene für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland zugenommen hat. Im Gegensatz zu Betriebsräten, die von der Belegschaft eingerichtet und gewählt werden und deren Verbreitung seit längerem stagniert (Ellguth & Kohaut, 2015), obliegt die Einführung, Abschaffung und Ausgestaltung anderer Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung allein dem Arbeitgeber. Derartige andere Formen können also zusätzlich zu Betriebsräten bestehen, und damit die Reichweite der betrieblichen Partizipation der Arbeitnehmer erhöhen. Sie können aber auch an Stelle von Betriebsräten bestehen, falls ein Arbeitgeber deren Einführung faktisch zu verhindern weiß – sei es, dass er alles tut, um in der Belegschaft die Idee einer Betriebsratswahl erst gar nicht aufkommen zu lassen (vgl. z.B. Lücking, 2009), oder dass er eine explizite Strategie der Betriebsratsverhinderung betreibt, wofür es zunehmend einzelfallbasierte Evidenz gibt (vgl. z.B. Bormann, 2007; Artus, 2008). Zudem ist es möglich, dass sich informelle Repräsentationsbeziehungen im Lauf der Zeit zu formalisierten Betriebsratsgremien weiterentwickeln (vgl. Hauser-Ditz et al., 2008; Artus, Kraetsch, & Röbenack, 2015).

Um besser einschätzen zu können, inwieweit letztlich andere Formen der Mitarbeitervertretung die arbeitsrechtliche Säule der Betriebsverfassung unterlaufen (können), wäre es deshalb interessant zu wissen, wie verbreitet und wie beständig derartige andere Formen in

2 Alle drei Begriffe werden im Folgenden synonym verwendet.

deutschen Betrieben sind und ob sie eher parallel bzw. ergänzend zu Betriebsräten existieren oder diese gar ersetzen. Ökonomisch ausgedrückt: Stellen Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung eher Komplemente oder Substitute dar?

Vor diesem Hintergrund analysiert der vorliegende Beitrag anhand von Quer- und Längsschnittanalysen mit Daten des IAB-Betriebspanels die Verbreitung, Entwicklung und Interdependenz von Betriebsräten und anderen Formen der Mitarbeitervertretung. Er geht über die bestehende empirische Literatur hinaus, indem er einen wesentlich längeren Zeitraum betrachtet, sich in erster Linie auf die Interdependenz der beiden Gremien fokussiert und dabei andere ökonometrische Methoden verwendet. Nach einer Darstellung des Forschungsstandes in Kapitel 2 beschreibt das dritte Kapitel anhand von Daten des IAB-Betriebspanels die Verbreitung und Beständigkeit von anderen Mitarbeitervertretungen im Vergleich zu Betriebsräten. Unter Verwendung verschiedener rekursiver Probit-Regressionen untersuchen Kapitel 4 die Einflussfaktoren der Existenz von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen und Kapitel 5 den Zusammenhang zwischen Gründung der einen und Auflösung der anderen Form der Arbeitnehmerpartizipation. Dabei wird jeweils überprüft, ob beide Formen eher Substitute oder Komplemente darstellen. Einige Schlussfolgerungen in Kapitel 6 runden den Beitrag ab.

2. Stand der Forschung

Die umfangreiche ökonomische und soziologische Literatur zu Betriebsräten hat mehrere theoretische Ansätze hervorgebracht und auf deren Basis eine Reihe von empirischen Einflussfaktoren identifiziert, mit denen die Existenz von Betriebsräten erklärt werden kann. Ein Teil dieser Ansätze lässt sich mutatis mutandis auf andere Mitarbeitervertretungen übertragen, wobei allerdings zu beachten ist, dass letztere anders als Betriebsräte in erster Linie vom Management eingerichtet werden. Im Folgenden werden zunächst einige wichtige theoretische Ansätze skizziert. Daran schließt sich eine Darstellung des Stands der empirisch orientierten Forschung an, wobei hier zwischen Studien unterschieden wird, die sich auf qualitative oder quantitative Methoden stützen.

Theoretische Erklärungsansätze

Umfassende Überblicke über theoretische Begründungszusammenhänge bieten Hauser-Ditz et al. (2006, S. 344ff.; 2008, S. 53ff.). Hauser-Ditz et al. (2006) unterscheiden sechs theoretische Erklärungsansätze, von denen sie drei besonders herausgreifen und zur Bildung von Hypothesen und zur Begründung einzubeziehender Variablen für verwendbar halten. Dazu zählen der Transaktionskostenansatz und die organisationsbezogenen Ansätze der Betriebskultur bzw. Managementstrategie, welche die Form der Interessenregulierung in erster Linie aus Unternehmenssicht erklären, sowie der Ansatz der auf Individuen oder Gruppen bezogenen berufskulturellen Orientierungsmuster, die eine kollektive Interessenregulierung beeinflussen mögen.³

3 Die drei anderen Erklärungsansätze sind das Primär- und Sekundärmachtkonzept, das Pfadabhängigkeitskonzept und das Modell organisationaler Felder, die Hauser-Ditz et al. (2006, 345ff.) in erster Linie zur Identifizierung von Kontextvariablen heranziehen.

Der *Transaktionskostenansatz* postuliert, dass sich der Kommunikations- und Abstimmungsaufwand im Betrieb verringern lässt, wenn das Management nicht alle Mitarbeiter einzeln kontaktieren muss, sondern einen klaren Ansprechpartner in Form eines Vertretungsorgans der Mitarbeiter hat. Dieses dient zugleich als Sprachrohr der Belegschaft und erleichtert es dem Management, die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen, eine effizientere Personalpolitik zu betreiben, die Fluktuation zu verringern und damit letztlich die Produktivität zu steigern (vgl. die exit-voice-Theorie von Freeman & Medoff, 1984). Aufgrund der höheren Komplexität der Leistungserstellung und der größeren Distanz des Managements zu den einzelnen Mitarbeitern dürften diese Vorteile eines ständigen, formalisierten Informationsaustausches für beide Seiten insbesondere in größeren Betrieben zum Tragen kommen. Aus Sicht des Managements ist es daher ökonomisch rational, solche Vertretungsorgane selbst einzurichten oder der Einrichtung eines Betriebsrates durch die Mitarbeiter nicht entgegenzustehen (wobei allerdings die parallele Existenz beider Gremien aus Effizienzgründen eher vermieden werden sollte). Strategisch noch geschickter mag es sein, gemeinsame Gremien einzurichten, in denen die Geschäftsleitung vertreten ist und deren Mitglieder von ihr ernannt werden, um damit eine weitgehende Kontrolle über das Gremium sicherzustellen (Hauser-Ditz et al., 2006). Aus Sicht der Belegschaft steigt das Interesse an der Einrichtung eines Betriebsrates mit der Betriebsgröße, da mit dieser auch die gesetzlich festgelegten Beteiligungsrechte des Betriebsrates (wie die Bildung eines Wirtschaftsausschusses, die Freistellung von Betriebsräten und die Forderung nach Personalauswahlrichtlinien) zunehmen (Schnabel & Wagner, 2001). Zwar bevorzugt nach diesem Ansatz die Belegschaft die Einrichtung eines Betriebsrates und das Management tendenziell die Einführung anderer Vertretungsorgane, doch implizieren beide Sichtweisen, dass Betriebsräte und andere Vertretungsorgane eher als Substitute denn als Komplemente betrachtet werden.

Organisationsbezogene Ansätze der Betriebskultur und der Beteiligungsstrategie des Managements unterstreichen, dass bestehende Formen der Partizipation und Interessenregulierung stets in betriebspezifische Organisationskulturen und Beziehungsgeflechte eingebettet sind. So kann z.B. für eigentümergeführte Klein- und Mittelbetriebe davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiter aufgrund eines hohen Maßes an sozialer Kontrolle im Betrieb und aufgrund einer Betriebskultur, die die Einrichtung einer Mitarbeitervertretung als Affront gegen den Eigentümer und die Idee einer „Betriebsfamilie“ betrachten würde, besondere Rücksicht auf die Wünsche der Betriebsleitung nehmen würden. In managergeführten Betrieben dürften dagegen – je nach Einstellung der Betriebsleitung zur Mitarbeiterbeteiligung – Betriebsräte und andere Vertretungsorgane stärker verbreitet sein (Hauser-Ditz et al., 2006). Falls das Management im Rahmen seiner HRM-Strategie von sich aus den Mitarbeitern weitreichende Partizipationsmöglichkeiten einräumt, dann fördert dies nicht nur deren Identifikation mit dem Unternehmen, sondern mag auch die Notwendigkeit verringern, einen Betriebsrat einzurichten. Dies lässt eine substitutive Beziehung zwischen Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen möglich erscheinen (vgl. Drumm, 2001).

Berufskulturelle Orientierungsmuster einschließlich der kulturellen und kognitiven Wertvorstellungen von Individuen und betrieblichen Gruppen mögen ebenfalls das Vorhandensein unterschiedlicher Formen der kollektiven Interessenregulierung erklären, auch wenn daraus keine klaren Aussagen zu substitutiven oder komplementären Beziehungen

abgeleitet werden können. So argumentieren Hauser-Ditz et al. (2006, S. 348), „dass die spezifische Branchenkultur, die wiederum durch die spezifische Berufssozialisation der dort tätigen Menschen und die jeweilige Form der Leistungserstellung geprägt ist, einen Einfluss auf die Wahl der Interessenvertretungsform besitzt.“ Sie postulieren, dass die Existenz unterschiedlicher Interessenvertretungsformen mit den Ausbildungs-, Berufs- und Altersstrukturen der Beschäftigten variieren sollte. Konkret gehen Hauser-Ditz et al. (2006) davon aus, dass ältere Beschäftigte sowie geringqualifizierte Belegschaften und solche mit einem hohen Anteil an Facharbeitern das Betriebsratsmodell bevorzugen, während Betriebe mit vielen hochqualifizierten und/oder jüngeren Mitarbeitern eher andere oder keine Formen der kollektiven Regulierung aufweisen dürften. Zudem erwarten Hauser-Ditz et al. (2008, S. 60), dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad eher mit der Wahl eines Betriebsrats einhergeht, während Belegschaften mit einem hohen Anteil an geringfügiger oder Teilzeit-Beschäftigung wenig Interesse an einer starken Kollektivvertretung aufweisen dürften, da das Betriebsgeschehen für diese Beschäftigten keinen so wichtigen Lebensmittelpunkt darstellt.

Empirische Studien

Betrachtet man vor diesem Hintergrund wichtiger theoretischer Ansätze die empirischen Studien zur Existenz und Gründung von Betriebsräten und von anderen Vertretungsorganen, so fällt auf, dass diese häufig einen eklektischen Ansatz wählen und weniger daran interessiert bzw. kaum in der Lage sind, einen bestimmten theoretischen Ansatz empirisch exakt zu überprüfen.⁴ Hier mag eine Rolle spielen, dass bestimmte empirisch ermittelte Einflussfaktoren (wie z.B. die Betriebsgröße) nicht immer eindeutig nur einer Theorie zuzuordnen, sondern häufig mit mehreren theoretischen Erklärungsansätzen vereinbar sind. Im Folgenden werden zunächst empirische Studien zu Betriebsräten und dann solche zu anderen Formen der Mitarbeitervertretung dargestellt.

Die quantitative Methoden verwendende Literatur auf Basis unterschiedlicher Quer- und Längsschnittbefragungen macht deutlich, dass die *Existenz* von Betriebsräten üblicherweise mit betrieblichen Charakteristika wie der Größe und dem Alter des Betriebs, der Eigentümerschaft, der Existenz einer Tarifbindung, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Belegschaft und der Beschäftigtenstruktur korreliert (vgl. z.B. Addison et al., 2003; Hauser-Ditz et al., 2006; und den Literaturüberblick bei Schlömer-Laufen, 2012). Das Vorhandensein von Betriebsräten scheint überdies mit der Verbreitung von Betriebsräten im jeweiligen Sektor und der Existenz einer anderen Form der Arbeitnehmervertretung zusammenzuhängen (Schlömer-Laufen, 2012). Für die *Gründung* eines Betriebsrates spielen wiederum die Betriebsgröße und die Existenz einer Tarifbindung, aber auch die Existenz einer Gewinn- bzw. Kapitalbeteiligung sowie die Rechtsform eines Betriebs eine wichtige Rolle. Zudem gibt es Anzeichen, dass Betriebsräte (gemäß exit-voice-Theorie) von der Belegschaft als Alternative zum Verlassen des Betriebes eingerichtet werden und dass die

4 Eine interessante Ausnahme stellt die Studie von Schlömer-Laufen (2012) dar, welche die Theorie des soziologischen Neoinstitutionalismus in einer Anwendung auf Betriebsräte in kleinen und mittleren Familienunternehmen empirisch zu überprüfen versucht. Vgl. auch Hauser-Ditz et al. (2006, S. 364), die feststellen müssen, „dass keines der hier untersuchten Interessenvertretungsorgane auf Basis *eines einzigen* theoretischen Konzeptes befriedigend erklärt werden kann.“

Gründung tendenziell eher aus defensiven Gründen (d.h. bei einer schlechten wirtschaftlichen bzw. Beschäftigungslage des Betriebs) erfolgt (vgl. z.B. Addison et al., 2003; Kraft & Lang; 2008; Jirjahn, 2009; Mohrenweiser, Marginson, & Backes-Gellner, 2012; sowie die Studie und den Literaturüberblick von Oberfichtner, 2016).

Zusätzliche Einblicke in Betriebsratsgründungen ermöglichen die 76 qualitativen Befragungen, die von Artus et al. (2015) mit Mitgliedern neu gegründeter Betriebsräte sowie Managementvertretern in 54 Betrieben geführt wurden. Dabei zeigte sich u.a., dass zwar in fast einem Drittel der befragten Betriebe Betriebsräte aufgrund von kurzfristigen Ereignissen bzw. Krisen eingerichtet wurden, dass aber Betriebsratsgründungen meist sehr voraussetzungsvoll sind und häufig erst aufgrund „langwieriger Prozesse der Kumulation von Problemlagen oder des ‚dauerhaften Leidens‘ der Beschäftigten erfolgten“ (Artus et al., 2015, S. 259), wobei die Unterstützung durch Gewerkschaften oder Gesamtbetriebsräte eine wichtige Rolle spielte. Die Autor(inn)en identifizieren einen typischen Phasenverlauf von Gründungen und entwickeln eine Typologie von Betriebsratsgründungen, welche diese entweder als Schutz der gemeinschaftlichen Sozialordnung, als Erweiterung der individuellen Interessenvertretung, als Mittel der kollektiven Emanzipation oder als Vertretung von Partialinteressen klassifiziert und zudem noch auf Fälle einer blockierten Partizipation eingeht. Was die Beziehung zu anderen Vertretungsorganen angeht, stellen Artus et al. (2015, S. 32) fest, dass diese zuweilen als Alternative zu Betriebsräten zur Verhinderung eines gesetzlich legitimierten Mitbestimmungsorgans aufzufassen sind, dass sie sich in anderen Fällen aber auch zu Betriebsratsgremien weiterentwickeln.

Betrachtet man nun die Forschung zu alternativen Formen der Arbeitnehmerpartizipation und Interessenregulierung im Betrieb, so fällt auf, dass nicht auf arbeitsrechtlicher Basis gebildete Interessenvertretungsorgane in Kleinbetrieben bereits in den 1990er Jahren identifiziert wurden (vgl. z.B. Hilbert & Sperling, 1993), aber erst im Zuge der „New Economy“ auf verstärktes Interesse stießen. So betonen z.B. Abel, Itermann, & Pries (2005) die relativ starke Verbreitung sowohl von Betriebsräten als auch von alternativen Gremien in Unternehmen des Neuen Marktes. Die von den Autoren durchgeführten Betriebsfallstudien sowie eine quantitative Unternehmensbefragung deuten darauf hin, dass neue Partizipationsbeziehungen und Aushandlungsformen in wissensintensiven Dienstleistungsunternehmen traditionelle Regulierungsmuster ergänzen bzw. zum Teil ersetzen (vgl. auch Itermann, 2009). Verschiedene Aspekte der informellen Interessenvertretung und des Managementhandelns in Betrieben ohne Betriebsrat werden in dem Sammelband von Artus et al. (2006) diskutiert. So identifiziert z.B. Schmierl (2006) auf Basis von Literaturrecherchen und eigenen Umfragen neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie mit einer Tendenz zur individualisierten, direkten Partizipation im Betrieb samt dezentraler Interessenartikulation und -aushandlung durch die Mitarbeiter selbst, ohne Rückgriff auf kollektive Organe.

Hertwig (2011; 2013) fokussiert dagegen auf die anderen Vertretungsorgane und sieht einen Zusammenhang zwischen der Formalstruktur, dem Funktionstypus und den Interessenvertretungschancen solcher Gremien. Hertwig (2013) identifiziert vier typische Arbeits- und Funktionsmuster anderer Vertretungsorgane und wendet sie auf drei Fallunternehmen an. Andere Vertretungsorgane dienen danach entweder als Instrument der Betriebsleitung im Leistungsprozess (als Beraterstab oder zusätzliche Leitungsebene) oder als Beteiligungs-

organ (als Interessenvertretungsgremium oder Sprecher), wobei die Intensität und Reichweite der Beteiligung deutlich variiert. Die Gründe, warum sich die Beschäftigten in den untersuchten Betrieben mit eher beschränkten Formen der Interessenvertretung zufriedengeben und auf die Wahl eines Betriebsrates verzichten, sind nach Ansicht von Hertwig (2011; 2013) vielfältig: Zum Teil setzt die Betriebsleitung ihre Vorstellungen autoritativ durch, zum Teil betrachten sich Mitarbeiter und Management als Teil einer „Betriebsfamilie“, und nicht selten sehen die Mitarbeiter einfach keinen Anlass, weitergehende Beteiligungsrechte zu fordern, weil die vorhandenen Strukturen als ausreichend empfunden werden.

Wendet man sich abschließend der quantitative Methoden verwendenden Literatur zu, so gibt es in Deutschland kaum mehr als eine Handvoll empirischer Studien, die das Auftreten anderer Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung quantitativ analysieren und teilweise auch in Bezug zur Existenz von Betriebsräten bringen. Regelmäßig erfragt wird die Existenz verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation im IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen jährlichen Befragung von rund 16.000 Betrieben. Die Auswertungen von Ellguth & Kohaut (2015) für die Privatwirtschaft belegen, dass im Jahr 2014 rund 9 Prozent der west- wie ostdeutschen Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebsrat hatten, während andere Mitarbeitervertretungen in 15 Prozent der westdeutschen und 6 Prozent der ostdeutschen Betriebe zu finden waren. Mit Daten des IAB-Betriebspanels findet Ellguth (2009), dass im Untersuchungszeitraum 2004 bis 2007 die Stabilität anderer Formen der Mitarbeitervertretung wesentlich geringer ausfällt als die von Betriebsräten, und er zeigt anhand von Probit-Schätzungen, dass die Auflösung eines Betriebsrates in einem positiven Zusammenhang mit der Einrichtung anderer Mitarbeitervertretungen steht. Ellguth (2009, S. 128) vermutet deshalb, „dass diese Gremien häufig auch als eine Art Ersatz für einen Betriebsrat entstehen.“

Auf Basis der repräsentativen BISS-Erhebung bei rund 3.200 Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens zehn Beschäftigten im Jahr 2005 verdeutlichen Hauser-Ditz et al. (2006; 2008), dass andere Mitarbeitervertretungen eine sehr heterogene Gruppe kollektiver Organe umfassen, die von gewählten betriebsratsähnlichen Arbeitnehmervertretungen bis hin zu managementinitiierten Ausschüssen reichen. Ein großer Teil der alternativen Vertretungsorgane sind gemeinsame Gremien, die aus Vertretern des Managements und der Belegschaft bestehen und die vom Management eingesetzt wurden. Sie fallen überwiegend in ihren Arbeits- und Beteiligungsmöglichkeiten sowie ihrer Ressourcenausstattung gegenüber Betriebsratsgremien zurück und beschränken sich in ihrer Arbeit meist auf eine geringere Zahl von Themenschwerpunkten. Hauser-Ditz et al. (2006; 2008) kommen gestützt auf multinomiale logistische Regressionen zu dem Schluss, dass unterschiedliche Kontextfaktoren in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen stehen. So seien Betriebsräte v.a. Ausdruck von Betriebsgrößen- und Branchenfaktoren, betrieblichen Entwicklungspfaden und berufskulturellen Orientierungen der Mitarbeiter, wohingegen andere Vertretungsorgane eher im Zusammenhang mit der Beteiligungsstrategie des Managements und betriebskulturellen Faktoren stünden. Hauser-Ditz et al. (2008) stellen fest, dass in rund einem Zehntel der Betriebe mit alternativen Vertretungsorganen früher bereits einmal ein Betriebsrat existierte und umgekehrt in etwa jedem fünften Betriebsratsbetrieb früher einmal eine andere Form der Interes-

senvertretung bestand. Ihre deskriptiven Befunde „sprechen aber nicht für eine direkte Verdrängung von gesetzlichen Vertretungsstrukturen durch AVOs in großem Maßstab“ (Hauser-Ditz et al., 2008, S. 267).

Einen etwas enger gefassten Ansatz verwenden Schnabel & Wagner (2001), die mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels von 1994 untersuchen, inwieweit direkte Arbeitnehmerpartizipation in Form von regelmäßigen Informationsgesprächen mit Mitarbeitern und von Gruppenarbeit mit der Existenz eines Betriebsrates zusammenhängt. Probit-Analysen deuten auf einen positiven Zusammenhang zwischen Informationsgesprächen und der Existenz eines Betriebsrats hin, wohingegen Gruppenarbeit in einem negativen Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Betriebsrates zu stehen scheint.

Erhoben wurde die Existenz „anderer Formen der Arbeitnehmervertretung“ überdies in einer 2005/2006 durchgeführten Online-Befragung des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn (Schlömer, Kay, Backes-Gellner, Rudolph, & Wassermann, 2007, S. 50-64). Danach verfügen knapp 16 Prozent der befragten mittelständischen Unternehmen (nicht Betriebe) mit 20 bis 499 Mitarbeitern über solche Mitarbeitervertretungen, wobei allerdings nur die Hälfte der Vertretungen regelmäßig Aufgaben im Unternehmen übernimmt (die anderen sind eher Ad-hoc-Erscheinungen). Die regelmäßigen Vertretungen werden häufig von der Unternehmensleitung eingeführt, um die Motivation der Mitarbeiter und die Produktivität zu steigern. Sie scheinen in einem negativen Zusammenhang zur Existenz eines Betriebsrates zu stehen, wobei der entsprechende Partialeffekt in einer logistischen Regression äußerst hoch ausfällt.

Schließlich gibt es noch Informationen aus dem IW-Zukunftspanel von 2007 (Stettes, 2010), die sich allerdings wiederum auf Unternehmen statt auf Betriebe und nur auf die Industrie samt ihrer Verbundbranchen beziehen. Danach existiert in 11 Prozent der Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeitern ein Betriebsrat; ein gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetztes Gremium (wie ein Runder Tisch) findet sich in 15 Prozent der Unternehmen und sonstige Formen der kollektiven Interessenvertretung bestehen in knapp 10 Prozent der Unternehmen. Eine multinomiale logistische Regression deutet darauf hin, dass die Existenz der gemeinsamen Gremien von anderen Kontextfaktoren abhängt als die Existenz eines Betriebsrates (während für die Existenz sonstiger Formen kaum signifikante Erklärungsfaktoren zu finden sind). Interdependenzen zwischen den verschiedenen Formen der Mitarbeitervertretung werden in dieser Studie jedoch nicht untersucht.

Der Überblick über empirisch orientierte Studien hat gezeigt, dass es eine umfangreiche Literatur gibt, die sich aus soziologischer und ökonomischer Sicht qualitativ wie quantitativ mit der Existenz und seit einiger Zeit auch verstärkt mit der Gründung von Betriebsräten beschäftigt. Sie hat eine Reihe wichtiger Erklärungsvariablen identifiziert, die auch in der folgenden eigenen Untersuchung Verwendung finden werden. Das Auftreten anderer Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung ist dagegen wesentlich weniger intensiv erforscht. Nur in wenigen Studien wird thematisiert, wie Betriebsräte und andere Vertretungsorgane miteinander zusammenhängen, und es ist eine weitgehend offene Frage, ob es sich dabei eher um Substitute oder Komplemente handelt. Insbesondere diese Forschungsfrage soll nun intensiver empirisch analysiert werden.

3. Daten und deskriptive Erkenntnisse

Die folgende empirische Analyse greift auf Daten des IAB-Betriebspanels zurück, einer repräsentativen jährlichen Wiederholungsbefragung von rund 16.000 Betrieben in Deutschland, die mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben (für detaillierte Erläuterungen dieses Datensatzes vgl. Ellguth, Kohaut & Möller, 2014). Die persönlich-mündlich durchgeführten Interviews des Betriebspanels enthalten u.a. Fragen zu allgemeinen betrieblichen Charakteristika (wie Größe, Alter und Rechtsform), zur Personalstruktur, Personalpolitik und wirtschaftlichen Lage des Betriebs sowie zur Existenz von Tarifbindung und Betriebsräten (bzw. Personalräten). Seit der Welle 2003 wird auch gefragt, ob es im Betrieb „eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z.B. einen Belegschaftssprecher oder einen Runden Tisch oder Ähnliches“ gibt. Diese Frage ist nur mit Ja oder Nein zu beantworten und ermöglicht damit keinen näheren Aufschluss über die genaue Form dieser Mitarbeitervertretung.

Da diese Frage in der erstmaligen Erhebung 2003 so gestellt wurde, dass eine parallele Existenz von Betriebsrat und anderen Formen nicht richtig erfasst werden konnte (und somit eine komplementäre Beziehung nicht untersucht werden kann), verwendet die folgende Analyse die Wellen 2004 bis 2013 des IAB-Betriebspanels, bei denen dieses Problem nicht auftaucht. Die Stichprobe wird – wie bei Ellguth (2009) – auf den privaten Sektor ohne Landwirtschaft beschränkt, d.h. öffentliche Arbeitgeber und Organisationen ohne Erwerbszweck werden von der Untersuchung ausgeschlossen. Zudem erfolgt aufgrund des betriebsverfassungsgesetzlichen Schwellenwerts für die Einrichtung von Betriebsräten eine Eingrenzung des Samples auf Betriebe mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Für die folgende deskriptive Analyse werden die Daten gewichtet und somit hochgerechnet, da es sich beim IAB-Betriebspanel um eine nach Betriebsgröße, Bundesland und Branchenzugehörigkeit geschichtete Stichprobe handelt.

Tabelle 1 zeigt, dass im Durchschnitt des Untersuchungszeitraums 2004 bis 2013 der Anteil der privatwirtschaftlichen Betriebe (mit mindestens fünf Mitarbeitern), die einen Betriebsrat hatten, mit 10 Prozent genauso hoch war wie der Anteil der Betriebe, die angaben, über eine andere Form der Mitarbeitervertretung zu verfügen. Deutliche Unterschiede gibt es allerdings in der Reichweite beider Formen der Mitarbeitervertretung: Durch einen Betriebsrat vertreten werden durchschnittlich 43 Prozent der Beschäftigten, während andere Formen der Mitarbeitervertretung in Betrieben zu finden sind, die nur 12 Prozent der Beschäftigten abdecken. Zudem scheint die Abdeckung der Betriebe und Beschäftigten durch einen Betriebsrat im Zeitablauf eine leicht rückläufige Tendenz aufzuweisen, während bei anderen Mitarbeitervertretungen eine gewisse Volatilität, aber kein klarer Trend über die Zeit zu beobachten ist.

Tabelle 1: Verbreitung von Mitarbeitervertretungen, 2004-2013 (Anteile in %)

	Anteil der Betriebe (in %) mit		Anteil der Beschäftigten (in %) mit	
	Betriebsrat	anderen Mitarbeitervertretungen	Betriebsrat	anderen Mitarbeitervertretungen
2004	11	11	46	13
2005	11	11	46	12
2006	10	6	44	10
2007	11	8	44	10
2008	10	11	43	12
2009	10	10	43	12
2010	11	10	43	11
2011	9	10	40	12
2012	9	12	40	15
2013	9	10	41	14
Durchschnitt	10	10	43	12
Anzahl der Beobachtungen	103.481	103.481	103.481	103.481
Anzahl der Betriebe	37.688	37.688	37.688	37.688

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Auswertung; Betriebe der Privatwirtschaft (ohne Landwirtschaft, öffentliche Arbeitgeber und Organisationen ohne Erwerbszweck) mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten; hochgerechnete Werte.

Die unterschiedlichen Deckungsgrade der beiden Formen der Arbeitnehmerpartizipation legen die Vermutung nahe, dass es hier einen Betriebsgrößeneffekt gibt. Tabelle 2 zeigt für das Jahr 2013, dass Betriebsräte in großen Betrieben sehr häufig zu finden sind, während dies bei anderen Mitarbeitervertretungen nicht der Fall ist. Zudem steigt die Verbreitung von Betriebsräten stetig mit der Betriebsgröße, während andere Mitarbeitervertretungen am häufigsten in Betrieben mit 20 bis 99 Mitarbeitern zu finden sind. Tabelle 2 macht ferner deutlich, dass im Jahr 2013 rund 8 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe nur einen Betriebsrat und ca. 9 Prozent der Betriebe ausschließlich eine andere Form der Vertretung hatten. Eine gleichzeitige Existenz beider Formen der Arbeitnehmerpartizipation war nur in rund einem Prozent der Betriebe zu finden. Das deutet darauf hin, dass eine komplementäre Beziehung beider Vertretungsformen in der Praxis von geringer Bedeutung zu sein scheint. Zudem verdeutlichen die Daten, dass mehr als vier von fünf privatwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland (mit mindestens fünf Beschäftigten) über keinerlei betriebliche Mitarbeitervertretung verfügen, wobei diese mitbestimmungsfreie Zone mit der Betriebsgrößenklasse abnimmt.

Tabelle 2: Verbreitung von Mitarbeitervertretungen nach Betriebsgrößenklassen in 2013
(Anteil der Betriebe in %)

Zahl der Mitarbeiter	nur Betriebsrat	nur andere Mitarbeitervertretungen	Betriebsrat und andere Mitarbeitervertretungen	weder Betriebsrat noch andere Mitarbeitervertretungen
5–19	3	8	0	88
20–99	16	14	1	68
100–199	55	10	3	32
200–299	60	9	6	26
300 und mehr	72	7	7	14
Durchschnitt	8	9	1	82
Anzahl der Betriebe und Beobachtungen	10.283	10.283	10.283	10.283

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Auswertung; vgl. Erläuterungen zu Tabelle 1.

Auskunft über die Beständigkeit oder Stabilität der beiden Formen der betrieblichen Mitarbeiterpartizipation gibt Tabelle 3. Hierfür wurde die Stichprobe zunächst auf die Betriebe beschränkt, für die zu allen zehn Beobachtungszeitpunkten von 2004 bis 2013 Informationen zur (Nicht-)Existenz von Betriebsrat und anderen Mitarbeitervertretungen vorliegen. Dann wurden alle Betriebe ausgeschlossen, die zu keinem dieser zehn Zeitpunkte einen Betriebsrat und/oder eine andere Mitarbeitervertretung aufweisen. Die Tabelle gibt an, in wie vielen der zehn beobachteten Jahre ein Betriebsrat bzw. eine andere Mitarbeitervertretung existiert.⁵ Sie verdeutlicht, dass Betriebsräte das wesentlich beständigere Gremium darstellen. So weist fast die Hälfte der betrachteten Betriebe in allen zehn Jahren einen Betriebsrat auf, und nur 13 Prozent der Betriebsrat-Betriebe geben an, dass dieser nur in einem Jahr bestand (was z.T. auch Erhebungsfehler widerspiegeln mag). Dagegen ist eine zehnjährige Existenz nur in zwei Prozent der Betriebe mit anderen Mitarbeitervertretungen zu finden, und 58 Prozent dieser Betriebe geben an, dass die anderen Mitarbeitervertretungen zu maximal zwei Beobachtungszeitpunkten bestanden.

5 Dies garantiert zwar nicht, dass die Mitarbeitervertretungen ohne Unterbrechung existierten, so dass diese Auswertung nur zurückhaltend interpretiert werden sollte. Für den Betriebsrat dürfte die Annahme einer unterbrechungsfreien Existenz allerdings in den meisten Fällen plausibel sein, da dessen Gründung an gesetzliche Bedingungen geknüpft ist und einen gewissen Aufwand erfordert. Für andere Vertretungsorgane ist hingegen ein mehrfacher Statuswechsel bei einem Betrieb denkbar. Unterstellt man trotz dieser Einschränkungen eine ununterbrochene Existenz, so besitzen Betriebsräte eine Halbwertszeit von acht Jahren, andere Formen der Mitarbeitervertretung dagegen lediglich eine Halbwertszeit von zwei Jahren.

Tabelle 3: Beständigkeit von Mitarbeitervertretungen im Zeitraum 2004–2013

Bestand	Betriebsrat		andere Mitarbeitervertretungen	
	Anteile in %	kumuliert	Anteile in %	Kumuliert
1 Jahr	13	13	38	38
2 Jahre	9	23	20	58
3 Jahre	2	25	12	70
4 Jahre	6	30	13	82
5 Jahre	5	35	6	89
6 Jahre	2	37	3	91
7 Jahre	5	42	3	94
8 Jahre	8	50	2	96
9 Jahre	6	56	2	98
10 Jahre	44	100	2	100
Anzahl der Beobachtungen		9.020		8.170
Anzahl der Betriebe		902		817

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Auswertung; Stichprobe von Betrieben, für die Beobachtungen für alle 10 Jahre vorliegen und die mindestens in einem Jahr einen Betriebsrat und/oder eine andere Mitarbeitervertretung aufweisen; vgl. auch Erläuterungen zu Tabelle 1.

Diese Auswertungen für einen Zehnjahreszeitraum bestätigen und erweitern damit die Erkenntnisse von Ellguth (2009, Tab. 5), die dieser in seinem nur vierjährigen Beobachtungszeitraum von 2004 bis 2007 erhielt.⁶ Während Betriebsräte üblicherweise beständige und dauerhaft angelegte Gremien darstellen, scheint es sich bei der großen Mehrheit von anderen Vertretungsorganen um Einrichtungen zu handeln, die nicht auf Dauer angelegt sind, sondern eher als Reaktion auf konkrete betriebliche Probleme und Herausforderungen eingerichtet (und bei Problemlösung oder bei wenig erfolgreichem Agieren auch wieder aufgegeben) werden.

Tabelle 4: Statusänderungen von Mitarbeitervertretungen im Zeitraum 2004–2013

Anteile in %		andere Mitarbeitervertretungen			Anzahl der Beobachtungen
		keine Änderung	Einrichtung	Auflösung	
Betriebsrat	keine Änderung	91	4	5	71.228
	Einrichtung	62	7	31	1.033
	Auflösung	63	31	6	967

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Auswertungen; hochgerechnete Werte; die Kreuztabelle gibt Kombinationen für Statuswechsel von Betriebsrat und anderen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Jahres an ($t \rightarrow t+1$); die Werte wurden aufgrund der Seltenheit der Ereignisse und der daraus resultierenden kleinen Fallzahlen über den gesamten Beobachtungszeitraum kumuliert.

6 Sie stehen allerdings in einem gewissen Gegensatz zu den (nicht direkt vergleichbaren) Auswertungen der BISS-Befragung 2005 von Hauser-Ditz et al. (2008, S. 144f.). Diese stellen zwar ebenfalls fest, dass es sich bei alternativen Vertretungsorganen in der Regel eher um junge und bei Betriebsräten eher um ältere Gremien handelt, doch sind bei ihrer Querschnittsbetrachtung nur 31 Prozent der alternativen Vertretungsorgane maximal drei Jahre alt, während bei unserer Längsschnittbetrachtung immerhin 70 Prozent dieser alternativen Gremien nicht länger als drei Jahre existieren (vgl. Tabelle 3).

Einen ersten Eindruck über das Vorhandensein einer substitutiven oder komplementären Beziehung beider Vertretungsformen erhält man, wenn man untersucht, in welchem Zusammenhang die Einrichtung oder Auflösung eines Betriebsrates innerhalb eines Jahres mit der Einrichtung oder Auflösung anderer Formen der Mitarbeitervertretung steht. Tabelle 4 informiert, wie häufig verschiedene Kombinationen derartiger Statuswechsel (oder Nichtänderungen) von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen vorkommen. Es zeigt sich (über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg), dass die Einrichtung eines Betriebsrates in fast einem Drittel der Fälle innerhalb eines Jahres mit der Auflösung anderer Formen der Mitarbeitervertretung im Betrieb und nur in 7 Prozent der Fälle mit deren Einrichtung einhergeht (während sich in 62 Prozent der Fälle an der Existenz bzw. Nicht-Existenz anderer Vertretungsorgane nichts ändert). Ein Erlöschen des Betriebsrats geht in 31 Prozent der Fälle mit der Einrichtung anderer Vertretungsorgane (und nur in 6 Prozent mit deren Auflösung) einher. Ob diese Statuswechsel innerhalb des betrachteten Jahres (zwischen zwei Beobachtungszeitpunkten) vor oder nach der Einrichtung bzw. Auflösung des Betriebsrates erfolgen, kann mit den vorhandenen Jahresdaten nicht ermittelt werden. Dennoch lassen sich diese deskriptiven Auswertungen als ein Indiz dafür interpretieren, dass zwischen Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen eher eine substitutive als eine komplementäre Beziehung besteht. Inwieweit diese Schlussfolgerung berechtigt ist, wird im folgenden Kapitel anhand multivariater Analysen genauer untersucht.

4. Einflussfaktoren der Existenz, Gründung und Auflösung von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen

In der oben diskutierten theoretischen und empirischen Literatur haben sich eine Reihe von Variablen herauskristallisiert, die üblicherweise zur Erklärung der Existenz von Betriebsräten und von anderen Mitarbeitervertretungen herangezogen werden und die auch in der folgenden empirischen Analyse Verwendung finden. Dabei ist zu betonen, dass die Erklärungsvariablen nicht immer eindeutig einer Theorie zuzuordnen, sondern häufig mit mehreren theoretischen Erklärungen vereinbar sind.⁷

Zu diesen, in unserem Datensatz vorhandenen Erklärungsvariablen zählen zunächst einmal allgemeine betriebliche Merkmale wie die Betriebsgröße (abgebildet durch fünf Dummyvariablen), das Betriebsalter (konkret: ob ein Betrieb vor 1990 gegründet wurde), die Rechtsform des Betriebs (ob es sich um Einzelunternehmen oder Personengesellschaften handelt), die Betriebsführung durch den Eigentümer, die Selbständigkeit des Betriebes (d.h. ob es sich um einen Filialbetrieb oder eine Niederlassung handelt) und der Standort des Betriebes (d.h. neue oder alte Bundesländer; Dummyvariable nimmt für Westdeutschland den Wert Eins an). Dazu kommen 33 Branchendummies, die für etwaige branchenspezifische Besonderheiten in der Interessenregulierung kontrollieren.

Eine zweite Gruppe von Variablen reflektiert die Personalstruktur des Betriebes. Diese wird abgebildet durch den (prozentualen) Anteil der Akademiker an der Belegschaft, den

7 Für ausführliche Diskussionen und Begründungen dieser Variablen sei auf Schnabel & Wagner (2001), Hauser-Ditz et al. (2006), Ellguth (2009) und Stettes (2010) verwiesen.

Frauenanteil, die Anteile befristet und geringfügig Beschäftigter, den Anteil von Teilzeitbeschäftigten sowie den Anteil von Leiharbeitern.

Einbezogen wird des Weiteren die wirtschaftliche Situation des Betriebes, die durch folgende Dummyvariablen abgebildet wird: gute oder sehr gute Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr, hoher Wettbewerbsdruck und Erwartung einer fallenden Beschäftigungsentwicklung im kommenden Jahr.

Eine vierte und letzte Gruppe von (Dummy-)Variablen berücksichtigt die Personalpolitik und Arbeitsbeziehungen. Dazu gehören die Bindung des Betriebes an einen Branchen- oder Firmentarifvertrag sowie die Existenz von schriftlichen Beurteilungen der Mitarbeiter, schriftlichen Zielvereinbarungen, fixierten Personalentwicklungsmaßnahmen und betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Bei der Interpretation dieser Personalpolitik-Variablen ist allerdings Vorsicht geboten, da nicht klar ist, ob die Existenz von schriftlichen Beurteilungen, geförderten Weiterbildungsmaßnahmen etc. Ursache oder Folge der Existenz von Mitarbeitervertretungen jeder Art ist.

Ökonometrisch überprüft wird im Folgenden, inwieweit diese Erklärungsvariablen tatsächlich in einem statistisch signifikanten und quantitativ bedeutsamen Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates und/oder einer anderen Mitarbeitervertretung stehen, welche als abhängige Variablen jeweils den Wert Eins annehmen, wenn sie in einem Betrieb vorhanden sind. Da es sich um zwei latente Variablen handelt, die vermutlich über komplementäre oder substitutive Beziehungen miteinander verbunden sind, werden erstmals rekursive bivariate Probit-Regressionen durchgeführt, in denen der Betriebsratsdummy als endogener Regressor in der Gleichung für die Existenz einer anderen Mitarbeitervertretung enthalten ist. Während die bisherige Literatur teilweise getrennte Schätzungen für die Existenz bzw. Gründung einer anderen Form der Mitarbeitervertretung (vgl. Ellguth 2009) oder für die Existenz eines Betriebsrates (vgl. Schlömer et al., 2007) durchführte und dabei die jeweils andere Vertretungsform als Erklärungsvariable einbezog, erfolgt hier eine parallele Schätzung zweier Gleichungen für die beiden Vertretungsformen unter Ausnutzung und Überprüfung etwaiger Zusammenhänge zwischen ihnen. Wenn nämlich unberücksichtigte Einflussgrößen beider Formen (und damit die Fehlerterme beider Gleichungen) miteinander korrelierten, wären die in getrennten Schätzungen ermittelten Effekte verzerrt.

Durch Schätzung eines rekursiven Probit-Modells kann somit anhand des Einflusses des Betriebsratsdummies in der Gleichung für die Existenz einer anderen Mitarbeitervertretung überprüft werden, ob die Vermutung einer Korrelation der beiden abhängigen Variablen zutrifft. Darüber hinaus gibt der Korrelationskoeffizient ρ zwischen den Fehlertermen der beiden Gleichungen Aufschluss darüber, ob unbeobachtete Einflussgrößen beider Formen der Mitarbeitervertretung korrelieren. Falls ρ signifikant von Null verschieden sein sollte, liefert die rekursive Schätzung anders als die getrennten Schätzungen die korrekten Partialeffekte (vgl. Wooldridge, 2010, S. 594ff.).

Es ist üblich, in rekursiven Probit-Modellen in der Gleichung zur Erklärung des endogenen Regressors eine zusätzliche Erklärungsvariable, eine sog. Ausschlussrestriktion, aufzunehmen, auch wenn dies für die Identifikation des Modells nicht erforderlich ist (siehe Wilde, 2000; Wooldridge, 2010, S. 594ff.).⁸ Als Ausschlussrestriktion in der Betriebsrats-

8 Anders als im Heckit-Modell, in dem es bei Schätzung ohne eine Ausschlussrestriktion regelmäßig zu Multikollinearität zwischen dem Selektionskorrekturterm (dem inversen Mills-Quotienten) und den in der Ergeb-

gleichung nehmen wir einen Dummy für eine Betriebsgründung vor 1990 auf. Ältere Betriebe dürften mit höherer Wahrscheinlichkeit über einen Betriebsrat verfügen, da in diesen die Belegschaft über einen längeren Zeitraum eine Betriebsratswahl hat initiieren können. Zudem steht zu vermuten, dass ältere Betriebe des Öfteren eine Tradition und Kultur der Arbeitnehmermitbestimmung aufweisen, in der Betriebsräte (noch) eine wichtige Rolle spielen. Diese Zusammenhänge erscheinen dagegen wenig plausibel bei einer anderen Form der Mitarbeitervertretung, deren Einrichtung von der Betriebsleitung ausging und auch von dieser vergleichsweise einfach wieder rückgängig gemacht werden kann. Deren Existenz sollte folglich in keinem Zusammenhang zum Betriebsalter stehen.⁹

Die Ergebnisse der rekursiven Probit-Regression für das Jahr 2013 sind in Tabelle 5 dargestellt. Am unteren Ende der Tabelle wird der Korrelationskoeffizient ρ mit einem niedrigen Wert von 0,1023 ausgewiesen, der sich zu üblichen Signifikanzniveaus nicht von Null unterscheidet. Die statistische Insignifikanz von ρ impliziert, dass der Betriebsratsdummy in der Schätzgleichung für eine andere Form der Mitarbeitervertretung als exogen aufgefasst werden kann und die Ergebnisse auch bei getrennter Schätzung der beiden Gleichungen gültig wären. Der statistisch signifikant negative Partialeffekt des Betriebsratsdummies deutet auf eine quantitativ sehr ausgeprägte Substitutionalität der beiden Formen betrieblicher Mitarbeitervertretung hin: Ist ein Betriebsrat vorhanden, so sinkt *ceteris paribus* die Wahrscheinlichkeit, dass eine andere Form der Mitarbeitervertretung besteht, im Mittel um 16,3 Prozentpunkte.¹⁰

nisgleichung aufgenommenen Regressoren kommt, da dieser eine funktionale Form aufweist, die über weite Strecken nahezu linear ist, verhindert darüber hinaus die Nichtlinearität des rekursiven Probit-Modells derartige Schätzprobleme.

- 9 Im Einklang zu dieser Vermutung (und in Übereinstimmung mit Erkenntnissen von Hauser-Ditz et al., 2006) finden wir, dass die Aufnahme des Dummies für eine Betriebsgründung vor 1990 in die Gleichung für die Existenz einer anderen Form der Mitarbeitervertretung keinen statistisch signifikanten Erklärungsbeitrag liefert und auch hinsichtlich der Effektgröße irrelevant ist. An dieser Stelle sei überdies darauf hingewiesen, dass wir nahezu identische Ergebnisse erhalten, wenn wir alternative Ausschlussrestriktionen verwenden oder ganz auf die Aufnahme einer Ausschlussrestriktion verzichten.
- 10 Wir erhalten ähnliche Effektgrößen, wenn wir in einem rekursiven Probit-Modell stattdessen die andere Mitarbeitervertretung als endogenen Regressor in die Betriebsratsgleichung aufnehmen.

Tabelle 5: Determinanten der Existenz von Mitarbeitervertretungen, 2013 (rekursives Probit)

Regressand	Betriebsrat		andere Mitarbeitervertretungen	
	dy/dx	se	dy/dx	se
Regressor				
Betriebsrat			-0,1634***	(0,0356)
20–99 Beschäftigte	0,0836***	(0,0095)	0,0149*	(0,0090)
100–199 Beschäftigte	0,1794***	(0,0121)	0,0213	(0,0182)
200–299 Beschäftigte	0,1898***	(0,0152)	0,0363	(0,0222)
300 und mehr Beschäftigte	0,2494***	(0,0149)	0,0558**	(0,0218)
Gründung vor 1990	0,0365***	(0,0075)		
Einzel- oder Personengesellschaft	-0,0740***	(0,0133)	-0,0275***	(0,0097)
Eigentümergeführter Betrieb	-0,1204***	(0,0075)	-0,0007	(0,0119)
Niederlassung oder Filiale	0,0444***	(0,0073)	-0,0083	(0,0094)
Standort in Westdeutschland	0,0142*	(0,0077)	0,0769***	(0,0079)
Sehr gute / gute Ertragslage	-0,0164**	(0,0065)	0,0096	(0,0068)
Hoher Wettbewerbsdruck	0,0081	(0,0066)	-0,0036	(0,0069)
Fallende Beschäftigung erwartet	0,0583***	(0,0113)	0,0207*	(0,0124)
Anteil Frauen	-0,0004**	(0,0002)	0,0000	(0,0002)
Anteil Akademiker	0,0009***	(0,0002)	0,0002	(0,0002)
Anteil geringfügig Beschäftigte	-0,0028***	(0,0004)	-0,0008***	(0,0003)
Anteil Leiharbeiter	0,0010**	(0,0004)	-0,0001	(0,0005)
Anteil Teilzeitbeschäftigte	0,0010***	(0,0002)	0,0003	(0,0002)
Anteil befristet Beschäftigte	-0,0006**	(0,0003)	0,0001	(0,0003)
Tarifvertrag	0,1095***	(0,0070)	0,0353***	(0,0091)
Geförderte Weiterbildungen	0,0256***	(0,0096)	0,0518***	(0,0093)
Schriftliche Beurteilung der Mitarbeiter	0,0083	(0,0075)	0,0216***	(0,0084)
Fixierte Personalentwicklungsmaßnahmen	0,0301***	(0,0076)	0,0376***	(0,0088)
Schriftliche Zielvereinbarungen	0,0136*	(0,0078)	0,0263***	(0,0088)
Branchendummies	ja***		ja**	
Rho		0,1023		
Anzahl der Beobachtungen		8.003		

Quelle: IAB-Betriebspanel; Anzahl der Betriebe in der Stichprobe = 8.003; nur Betriebe der Privatwirtschaft; Referenzkategorie der Betriebsgrößendummies ist die Betriebsgröße 5 - 19 Beschäftigte; dargestellt sind die durchschnittlichen Partialeffekte; * / ** / *** kennzeichnen das 10% / 5% / 1% Signifikanzniveau.

Wendet man sich nun den einbezogenen Erklärungsvariablen zu, so fällt in Tabelle 5 zunächst einmal auf, dass fast alle dieser Determinanten in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates stehen, während nur wenige Variablen einen derartigen Zusammenhang auch mit der Existenz anderer Mitarbeitervertretungen aufweisen. Bei der Existenz von Betriebsräten zeigen sich mit wenigen Ausnahmen die aus der theoretischen und empirischen Literatur bekannten Zusammenhänge mit betrieblichen Merkmalen wie Betriebsgröße, Betriebsalter und Rechtsform, mit der wirtschaftlichen Situation des Betriebs, der Personalstruktur und personalpolitischen Maßnahmen sowie mit der Tarifbindung. Für die Existenz anderer Mitarbeitervertretungen spielen dagegen deutlich weniger betriebliche Merkmale eine statistisch signifikante Rolle, auch wenn signifikante Branchenunterschiede vorliegen und bei personalpolitischen Maßnahmen etwas deutlichere

Zusammenhänge zu beobachten sind.¹¹ Die geringere Erklärungskraft der Gleichung für die Existenz anderer Mitarbeitervertretungen liegt vermutlich in deren hoher Diversität begründet (während Betriebsräte in Form und Funktion weitgehend ähnlich sind). Zudem kann nicht ausgeschlossen werden, dass wichtige Einflussvariablen für das Auftreten von anderen Mitarbeitervertretungen (z.B. zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen) bislang nicht erkannt und abgefragt wurden.

Interessant ist es, diejenigen statistisch signifikanten Zusammenhänge näher zu betrachten, bei denen Unterschiede zwischen Betriebsräten und anderen Formen der Mitarbeitervertretung sichtbar sind. So steigt z. B. die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrates deutlich mit der Betriebsgröße, während der Betriebsgrößeneffekt bei der Existenz anderer Mitarbeitervertretungen erheblich geringer ausfällt. Beides stimmt mit den Erkenntnissen der deskriptiven Analyse überein (vgl. Tabelle 2). Aufgrund der möglichen Reduzierung von Transaktionskosten (für beide Seiten) und den mit der Betriebsgröße steigenden Rechten des Betriebsrates ist dieser Betriebsgrößeneffekt bei der Existenz eines Betriebsrates leicht erklärbar. Dass er bei anderen Mitarbeitervertretungen deutlich geringer ausfällt, deckt sich mit früheren Ergebnissen von Hauser-Ditz et al. (2006), die allerdings eine restriktivere Spezifikation der Betriebsgrößenvariable (in linearer und quadrierter Form) verwenden.

Ist ein Betrieb eigentümergeführt, so geht dies mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins eines Betriebsrates einher. Da Eigentümer nicht selten in der Einrichtung von Betriebsräten einen Affront oder eine Begrenzung ihrer Macht sehen, ist dieser negative Zusammenhang gut nachvollziehbar und steht in Übereinstimmung mit organisationsbezogenen Erklärungsansätzen der Betriebskultur. Er könnte auch eine patronale Führungskultur mit Schutzattitüde widerspiegeln, sodass die Mitarbeiter aufgrund eines fürsorglichen Verhaltens der Eigentümer einen Betriebsrat weniger nötig haben. Ein solcher statistisch signifikanter negativer Effekt zeigt sich jedoch nicht bei anderen Mitarbeitervertretungen, welche die Eigentümer selbst einrichten und auf ihre Bedürfnisse zuschneiden können. Beide Zusammenhänge bestätigen entsprechende Erkenntnisse von Hauser-Ditz et al. (2006; 2008).

Auch in einer Filiale oder Niederlassung kommen zwar Betriebsräte (vermutlich wegen eines Überschwappeffekts von der größeren Muttergesellschaft oder wegen einer größeren Gefahr der Betriebsschließung) c. p. häufiger vor, doch ist dies bei anderen Mitarbeitervertretungen nicht der Fall. Gleiches gilt für das Vorliegen einer sehr guten oder guten Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr, wobei hier allerdings die Zusammenhänge wegen einer nicht eindeutigen Kausalrichtung zwischen Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmenserfolg nicht überinterpretiert werden sollten.

Zudem erhöht noch eine Tarifbindung die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrates wesentlich deutlicher als die Wahrscheinlichkeit des Auftretens anderer Vertre-

11 Wald-Tests auf gemeinsame Signifikanz der oben angesprochenen Gruppen von Erklärungsvariablen zeigen bei den anderen Mitarbeitervertretungen keinen statistisch signifikanten Erklärungsbeitrag der wirtschaftlichen Situation und der Personalstruktur. In der Betriebsratsgleichung erweisen sich dagegen alle Variablengruppen als hochsignifikante Erklärungsfaktoren, wenn auch die Vorzeichen einiger Personalstrukturvariablen (wie Akademiker- und Teilzeitbeschäftigten-Anteil) nicht den Vorhersagen des Erklärungsansatzes berufs-kultureller Orientierungsmuster entsprechen (vgl. auch Hauser-Ditz et al., 2008).

tungsorgane. Dies dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, dass die Umsetzung von Tarifverträgen (z.B. bei der Anwendung von Öffnungsklauseln) und deren Überwachung häufig auf Betriebsräte angewiesen ist, während sonstige Mitarbeitervertretungen eher aus anderen Gründen eingeführt werden. Nicht auszuschließen ist jedoch auch der umgekehrte Zusammenhang, dass stark gewerkschaftlich organisierte Belegschaften die Einführung von Tarifverträgen und Betriebsräten (aber üblicherweise nicht von sonstigen Vertretungsorganen) durchsetzen.

Insgesamt gesehen bestätigen diese empirischen Ergebnisse die mit einem anderen Datensatz gewonnene Einschätzung von Hauser-Ditz et al. (2006), dass jeweils unterschiedliche Kontextfaktoren die Existenz von Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen erklären (vgl. auch Stettes, 2010).

Tabelle 6: Determinanten der Existenz von Mitarbeitervertretungen, gepoolter Querschnitt 2004-2013 (rekursives Probit)

Regressand	Betriebsrat		andere Mitarbeitervertretungen	
	dy/dx	se	dy/dx	se
Regressor				
Betriebsrat			-0,1169***	(0,0117)
20 - 99 Beschäftigte	0,1403***	(0,0057)	0,0432***	(0,0042)
100 - 199 Beschäftigte	0,2749***	(0,0074)	0,0482***	(0,0075)
200 - 299 Beschäftigte	0,3159***	(0,0094)	0,0691***	(0,0095)
300 und mehr Beschäftigte	0,3694***	(0,0089)	0,0830***	(0,0093)
Gründung vor 1990	0,0329***	(0,0047)		
Einzel- oder Personengesellschaft	-0,1365***	(0,0084)	-0,0328***	(0,0045)
Niederlassung oder Filiale	0,0951***	(0,0043)	0,0075*	(0,0040)
Standort in Westdeutschland	0,0103*	(0,0053)	0,0661***	(0,0040)
Sehr gute / gute Ertragslage	-0,0098***	(0,0032)	0,0056**	(0,0026)
Fallende Beschäftigung erwartet	0,0390***	(0,0038)	0,0003	(0,0035)
Anteil Frauen	-0,0002	(0,0001)	0,0001	(0,0001)
Anteil Akademiker	0,0016***	(0,0001)	0,0001	(0,0001)
Anteil geringfügig Beschäftigte	-0,0037***	(0,0002)	-0,0006***	(0,0001)
Anteil Leiharbeiter	0,0009***	(0,0002)	0,0003	(0,0002)
Anteil Teilzeitbeschäftigte	0,0011***	(0,0001)	0,0002***	(0,0001)
Anteil befristet Beschäftigte	-0,0009***	(0,0002)	0,0001	(0,0001)
Tarifvertrag	0,1430***	(0,0045)	0,0296***	(0,0038)
Branchendummies	ja***		ja***	
Jahresdummies	ja***		ja***	
Rho			-0,0155	
Anzahl der Beobachtungen			81.973	

Quelle: IAB-Betriebspanel; Anzahl der Betriebe in der Stichprobe = 23.299; nur Betriebe der Privatwirtschaft; Referenzkategorie der Betriebsgrößendummies ist die Betriebsgröße 5 - 19 Beschäftigte; dargestellt sind die durchschnittlichen Partialeffekte; * / ** / *** kennzeichnen das 10% / 5% / 1% Signifikanzniveau; Standardfehler nach Betrieben geclustert; das Modell enthält ausschließlich Variablen, für die Beobachtungen zu jedem Beobachtungszeitpunkt vorliegen.

Da es sich bei den bisher vorgestellten Ergebnissen um einen Querschnitt für das letzte Beobachtungsjahr 2013 handelt und jahresspezifische bzw. konjunkturelle Effekte nicht auszuschließen sind, wurde überdies eine gepoolte Schätzung mit Daten für den gesamten Be-

obachtungszeitraum 2004-2013 durchgeführt, die zusätzlich Jahresdummies enthält. Dabei reduziert sich allerdings die Zahl der verwendbaren Erklärungsvariablen, weil nicht alle Variablen in jeder Welle des IAB-Betriebspanels abgefragt werden (dies betrifft nicht zuletzt personalpolitische Variablen, die aber wegen potenzieller Endogenität keinen allzu großen Verlust darstellen). Tabelle 6 zeigt, dass – wahrscheinlich aufgrund der verringerten Zahl an Erklärungsvariablen und der größeren Fallzahlen – in dieser gepoolten rekursiven Probit-Schätzung einige Partialeffekte statisch signifikanter ausfallen, sich die wesentlichen Zusammenhänge aber nicht ändern. Insbesondere ist der Korrelationskoeffizient ρ weiterhin klein und statistisch insignifikant, während der Partialeffekt des Betriebsratsdummies in der Gleichung für eine andere Mitarbeitervertretung statistisch hochsignifikant und quantitativ bedeutsam ist. Bei Existenz eines Betriebsrates fällt c.p. die Wahrscheinlichkeit, dass eine andere Form der Mitarbeitervertretung vorliegt, im Mittel um 11,7 Prozentpunkte geringer aus, was die ausgeprägte substitutive Beziehung zwischen Betriebsrat und anderen Vertretungsorganen auch im Zehnjahreszeitraum bestätigt.

5. Gründung und Auflösung von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen

Falls eine substitutive Beziehung zwischen Betriebsräten und anderen Formen der Mitarbeitervertretung besteht, sollte sich diese auch im Zusammenhang von Gründungs- und Auflösungsereignissen zeigen. Die Gründung eines der beiden Gremien könnte damit Ursache oder Folge der Auflösung des anderen Gremiums sein. Um dies zu überprüfen, werden wiederum rekursive bivariate Probit-Regressionen für den Zeitraum 2004-2013 durchgeführt.

Zunächst werden vier Dummyvariablen generiert, die angeben, ob ein solches Ereignis der Gründung oder Auflösung bei den jeweiligen Gremien zu beobachten ist. Referenzkategorie für Betriebe, in denen ein Betriebsrat gegründet wird, sind Betriebe, in denen zu keinem Zeitpunkt ein Betriebsrat besteht. Dabei werden also Betriebe, in denen zu einem jeweiligen Zeitpunkt bereits ein Betriebsrat existiert, dann aus der Schätzung ausgeschlossen. Entsprechendes gilt für die Gründung anderer Mitarbeitervertretungen. Referenzkategorie für Betriebe, in denen ein Betriebsrat aufgelöst wird, sind Betriebe, in denen durchgängig ein Betriebsrat besteht, wobei Betriebe, die ab einem bestimmten Zeitpunkt keinen Betriebsrat aufweisen, dann aus der Schätzung ausgeschlossen werden. Gleiches gilt entsprechend für die Auflösung anderer Mitarbeitervertretungen. Im Vorhinein werden alle Betriebe nicht berücksichtigt, für die nicht durchgängig Angaben zum Status der beiden Gremien vorliegen.

Unter Verwendung dieser Dummyvariablen und der bereits oben einbezogenen Erklärungsvariablen werden die folgenden beiden rekursiven Probit-Modelle für den gepoolten Querschnitt 2004–2013 geschätzt: eines mit der Einführung anderer Mitarbeitervertretungen und der Auflösung eines Betriebsrates als abhängige Variablen und dem Dummy für die Auflösung eines Betriebsrats als endogenen Regressor in der Gleichung für die Einführung einer anderen Mitarbeitervertretung; und eines mit der Auflösung einer anderen Mitarbeitervertretung und der Gründung eines Betriebsrates als abhängige Variablen und dem

Dummy für die Gründung eines Betriebsrates als endogenen Regressor in der Gleichung für die Auflösung einer anderen Mitarbeitervertretung. In jedem dieser Schätzmodelle gibt der partielle Effekt des Betriebsratsgründungs- bzw. -auflösungsdummies Aufschluss über ein substitutives oder komplementäres Verhältnis der beiden Ereignisse und der Korrelationskoeffizient ρ informiert darüber, ob die unbeobachteten Einflussgrößen der beiden Ergebnisse miteinander korrelieren. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse in beiden Modellen ist ein positiver Einfluss der Betriebsratsauflösung bzw. -gründung auf die Einführung bzw. Auflösung einer anderen Form der Mitarbeitervertretung zu erwarten.

Die Ergebnisse beider Schätzmodelle sind in Tabelle 7 ausgewiesen. Wie erwartet weist die Betriebsratsauflösung bzw. -gründung einen quantitativ bedeutsamen positiven partiellen Effekt auf, der jedoch sehr unpräzise gemessen wird und daher zu üblichen Niveaus statistisch insignifikant ausfällt. In unserer Stichprobe geht die Auflösung (Gründung) eines Betriebsrats mit einer um 4,1 (7,3) Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit einer Einführung (Auflösung) einer anderen Form der Mitarbeitervertretung einher. In Anbetracht der geringen Häufigkeiten dieser Auflösungs- bzw. Einführungsereignisse (siehe Tabelle 4) kann dies – trotz aller gebotenen Vorsicht bei der Interpretation statistisch insignifikanter Effekte – als ein Indiz für eine nichttriviale Substitutionalität der beiden Formen der Mitarbeitervertretung interpretiert werden, die jedoch sehr unpräzise gemessen ist. Ein weiteres, stärkeres Indiz für diese Substitutionalität stellt der in beiden Modellen positive Korrelationskoeffizient ρ dar, der auf einen positiven Zusammenhang der unbeobachteten Einflussgrößen der Einführungs- und Auflösungsereignisse hindeutet und beim rekursiven Probit-Modell für die Gründung eines Betriebsrats und die Auflösung einer anderen Mitarbeitervertretung statistisch signifikant am 5%-Niveau ausfällt.¹² Auch wenn wir unsere Schätzergebnisse vorsichtig interpretiert wissen wollen, unterstreichen diese wiederum den substitutiven Charakter der Beziehung zwischen Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen. Ob es sich dabei nur um Substitution (ein Gremium folgt auf die Auflösung des anderen) oder gar um Verdrängung (ein Gremium wird als Folge der Einrichtung des anderen aufgelöst) handelt, kann anhand der zur Verfügung stehenden Jahresdaten allerdings nicht festgestellt werden.

12 Wird, was infolge des insignifikanten ρ s im entsprechenden rekursiven Probit-Modell gerechtfertigt ist, die Betriebsratsauflösung als *exogene* Variable in ein Probit-Modell für die Einrichtung einer anderen Mitarbeitervertretung aufgenommen, so zeigt sich ein wiederum quantitativ bedeutsamer positiver partieller Effekt, der nunmehr auch statistisch hochsignifikant ausfällt. Dies unterstreicht, dass die statistische Insignifikanz des Betriebsratseffekts in erster Linie der geringeren Schätzpräzision in den rekursiven Probit-Modellen geschuldet ist.

Tabelle 7: Determinanten von Statuswechseln, gepoolter Querschnitt 2004-2013
(rekursive Probits)

Regressand	Betriebsrats- auflösung	Einrichtung anderer Mitarbei- tervertretungen	Betriebsrats- einrichtung	Auflösung ande- rer Mitarbeiter- vertretungen
Regressor	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)	dy/dx (se)
Betriebsratsauflösung bzw. -einrichtung		0,0408 (0,0552)		0,0733 (0,1366)
20-99 Beschäftigte	-0,0193*** (0,0029)	-0,0033 (0,0080)	0,0051 (0,0057)	-0,0339*** (0,0129)
100-199 Beschäftigte	-0,0409*** (0,0039)	-0,0045 (0,0111)	0,0103 (0,0080)	-0,0388 (0,0245)
200-299 Beschäftigte	-0,0383*** (0,0045)	-0,0032 (0,0106)	0,0154 (0,0103)	-0,0634** (0,0309)
300 und mehr Beschäftigte	-0,0461*** (0,0041)	-0,0023 (0,0107)	0,0145 (0,0093)	-0,1369*** (0,0390)
Gründung vor 1990	-0,0009 (0,0022)		-0,0012 (0,0045)	
Einzel- oder Personengesellschaft	0,0025 (0,0055)	-0,0129 (0,0088)	-0,0332*** (0,0091)	-0,0195 (0,0159)
Niederlassung oder Filiale	-0,0032 (0,0021)	0,0047* (0,0025)	0,0089** (0,0045)	-0,0105 (0,0152)
Standort in Westdeutschland	-0,0047** (0,0022)	0,0124*** (0,0032)	-0,0159*** (0,0053)	-0,0407*** (0,0140)
Sehr gute / gute Ertragslage	-0,0042** (0,0020)	0,0027 (0,0026)	-0,0031 (0,0041)	0,0095 (0,0122)
Fallende Beschäftigung erwartet	-0,0071** (0,0031)	-0,0023 (0,0034)	0,0037 (0,0077)	-0,0035 (0,0189)
Anteil Frauen	0,0000 (0,0001)	0,0000 (0,0001)	0,0000 (0,0001)	0,0003 (0,0003)
Anteil Akademiker	-0,0002*** (0,0001)	0,0000 (0,0001)	-0,0004* (0,0002)	-0,0005 (0,0005)
Anteil geringfügig Beschäftigte	0,0003*** (0,0001)	-0,0003* (0,0002)	0,0000 (0,0002)	0,0005 (0,0005)
Anteil Leiharbeiter	-0,0001 (0,0001)	0,0003** (0,0001)	0,0002 (0,0002)	0,0001 (0,0008)
Anteil Teilzeitbeschäftigte	0,0000 (0,0001)	0,0000 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0002 (0,0004)
Anteil befristet Beschäftigte	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0002* (0,0001)	-0,0006 (0,0004)
Tarifvertrag	-0,0081*** (0,0021)	0,0149*** (0,0038)	0,0259*** (0,0049)	-0,0034 (0,0135)
Branchendummies	ja**	ja**	ja***	ja**
Jahresdummies	ja***	ja***	ja***	ja***
rho		0,3048		0,6520**
Anzahl der Beobachtungen		16.663		4.119

Quelle: IAB-Betriebspanel; Anzahl der Betriebe in der Stichprobe = 5.443 / 2.081; nur Betriebe der Privatwirtschaft; Referenzkategorie der Betriebsgrößendummies ist die Betriebsgröße 5 - 19 Beschäftigte; dargestellt sind die durchschnittlichen Partialeffekte; * / ** / *** kennzeichnen das 10% / 5% / 1% Signifikanzniveau; Standardfehler nach Betrieben geclustert; das Modell enthält ausschließlich Variablen, für die Beobachtungen zu jedem Beobachtungszeitpunkt vorliegen.

Wendet man sich nun den einbezogenen Erklärungsvariablen in Tabelle 7 zu, so wird deutlich, dass es relativ wenige Variablen gibt, die in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit den jeweiligen Gründungs- und Auflösungsereignissen stehen, und dass die geschätzten Partialeffekte zahlenmäßig gering ausfallen. Bemerkenswert ist, dass in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (das ist die Referenzkategorie) Auflösungsereignisse häufiger zu sein scheinen: Hier fallen sowohl die Wahrscheinlichkeit einer Auflösung anderer Vertretungsorgane als auch die einer Auflösung von Betriebsräten signifikant höher aus. Westdeutsche Betriebe verzeichnen häufiger Einführungen und seltener Auflösungen anderer Mitarbeitervertretungen als vergleichbare ostdeutsche Betriebe; zudem gibt es bei ihnen auch seltener Einführungen und Auflösungen von Betriebsräten. Eine Tarifbindung reduziert erwartungsgemäß die Wahrscheinlichkeit der Auflösung eines Betriebsrates und erhöht die Wahrscheinlichkeit seiner Einführung. Sie geht aber auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der Gründung anderer Mitarbeitervertretungen einher.

Zwar ist der Erklärungsgehalt der in Tabelle 7 aufgeführten Schätzungen nicht besonders hoch, so dass viele ausschlaggebende Gründe für die Einrichtung bzw. Auflösung von Mitarbeitervertretungen unbeobachtet sein dürften.¹³ Dies mag damit zusammenhängen, dass solche Statusänderungen relativ selten vorkommen und dass die Fallzahlen im Vergleich zu den vorangegangenen Schätzungen deutlich niedriger sind. Zudem ist bei der Interpretation von Statusänderungen (wie Einführungen und Auflösungen von Gremien) immer Zurückhaltung geboten, weil das exakte Jahr einer Änderung bei den Befragungen eventuell nicht immer zutreffend angegeben wird oder manche Statusänderungen auch Fehler bei der Dateneingabe widerspiegeln mögen (die aber vom IAB bei gründlichen Datenchecks häufig bereinigt werden). Dennoch stellen auch die Analysen der Gründung und Auflösung beider Gremien wertvolle Indizien für eine substitutive Beziehung von Betriebsräten und anderen Mitarbeitervertretungen zur Verfügung.

6. Fazit

Dieser Beitrag hat anhand von Daten des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2004-2013 untersucht, welche Faktoren die Existenz, Gründung und Auflösung von Betriebsräten und von anderen Formen der Mitarbeitervertretung erklären können und ob es Zusammenhänge zwischen diesen alternativen Partizipationsformen gibt. Es zeigte sich, dass in privatwirtschaftlichen Betrieben (mit mindestens fünf Mitarbeitern) Betriebsräte mit gleicher Häufigkeit zu finden sind wie andere Mitarbeitervertretungen, die Zahl der von Betriebsräten vertretenen Mitarbeiter allerdings deutlich höher ausfällt. Betriebsräte stellen auch wesentlich beständigere Gremien dar als andere Vertretungsorgane (wie z.B. Runde Tische), die vermutlich nicht selten als Reaktion auf konkrete betriebliche Probleme eingerichtet und bei Problemlösung wieder aufgegeben werden.

13 Dies bestätigt den entsprechenden Eindruck von Ellguth (2009, S. 124), der bislang als einziger die Gründung (aber nicht die Auflösung) von anderen Mitarbeitervertretungen mit einer einfachen Probit-Schätzung analysierte. Zudem deckt es sich mit der Erkenntnis der empirischen Betriebsratsliteratur, dass die Einführung von Betriebsräten wesentlich schwerer zu erklären ist als deren Existenz (vgl. z.B. Addison et al., 2003).

Ökonometrische Analysen mit rekursiven Probit-Modellen verdeutlichen, dass z.T. unterschiedliche Faktoren die Existenz von Betriebsräten und von anderen Mitarbeitervertretungen erklären, dass es aber auch interessante gemeinsame Erklärungsfaktoren gibt. So weisen z.B. eigentümergeführte Betriebe mit geringerer Wahrscheinlichkeit einen Betriebsrat auf, während die Existenz einer anderen Mitarbeitervertretung nicht mit der Eigentümerschaft zusammenhängt. Weiterhin zeigen die ökonometrischen Untersuchungen, dass Betriebsräte und andere Mitarbeitervertretungen bezüglich ihrer Existenz in quantitativ bedeutsamer Weise negativ und bezüglich ihrer Gründung und Auflösung positiv miteinander korrelieren (wobei allerdings die letzteren Korrelationen infolge geringer Schätzpräzision keine statistische Signifikanz erreichen und deshalb zurückhaltend interpretiert werden sollten). Diese Indizien deuten darauf hin, dass zwischen beiden Formen der Arbeitnehmerpartizipation eine überwiegend substitutive Beziehung besteht, sie sich also gegenseitig ersetzen. Eine komplementäre Beziehung kann weitgehend ausgeschlossen werden, da eine gleichzeitige Existenz beider Formen der Arbeitnehmerpartizipation nur in rund einem Prozent der Betriebe vorkommt.

Die gelegentlich zu hörende Befürchtung, dass nicht gesetzlich verankerte Formen der betrieblichen Interessenvertretung Betriebsräte verdrängen könnten, ist aufgrund der ermittelten substitutiven Beziehung beider Partizipationsformen (und angesichts der Interessenlage und Machtposition der Arbeitgeber) nicht völlig von der Hand zu weisen. Dagegen sprechen jedoch die hier vorgestellten deskriptiven Befunde, dass die Verbreitungsgrade beider Formen der kollektiven Interessenvertretung im betrachteten Zehnjahreszeitraum weitgehend stabil blieben und eine Verschiebung zugunsten einer Form nicht zu beobachten war. Nicht analysiert werden konnte allerdings, inwieweit es in den Betrieben eine Tendenz zur individualisierten, direkten Partizipation mit dezentraler Interessenartikulation und -aushandlung durch die Mitarbeiter selbst (und ohne Rückgriff auf kollektive Organe) gibt, auf die qualitative Studien hindeuten (vgl. z.B. Schmierl, 2006, S. 180ff.). Zudem war es mangels entsprechender Daten auch nicht möglich, weitere potenzielle Einflussfaktoren der Existenz von Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen, wie z.B. betriebspezifische Kulturen und Beziehungsgeflechte, die Beteiligungsstrategie der Betriebsführung oder der gewerkschaftliche Organisationsgrad, zu berücksichtigen (vgl. hierzu Hauser-Ditz et al., 2006; 2008).

Diese Erkenntnisse über einen längeren Beobachtungszeitraum von zehn Jahren bestätigen und erweitern zum Teil die bisherige, relativ enge quantitative Literatur, die sich vorwiegend auf einzelne Datenquerschnitte bezog. Leider ermöglicht die Fragestellung im IAB-Betriebspanel bislang keine genauere Unterscheidung zwischen verschiedenen Ausprägungen anderer Mitarbeitervertretungen wie Belegschaftssprecher, Runde Tische oder Vertrauensleute. In dem von Hauser-Ditz et al. (2006; 2008) verwendeten BISS-Datensatz wird in dieser Hinsicht feiner unterschieden, doch führen die Autoren (wohl wegen geringer Fallzahlen) keine getrennten ökonometrischen Auswertungen für Sprecher, Runde Tische etc. durch.¹⁴ Hier mag noch ein fruchtbares Feld für weitere Forschung liegen, die allerdings wegen der Seltenheit und Unbeständigkeit mancher anderer Vertretungsorgane umfangreiche Längsschnittdatensätze benötigt. Zudem sollten die Prozesse der Gründung und Auflö-

14 Hauser-Ditz et al. (2008, S. 124) differenzieren in einer multinomialen Analyse nach verschiedenen Strukturtypen wie gesetzliche Vertretungen, gewählte oder eingesetzte Vertretungen sowie gewählte oder eingesetzte gemeinsame Organe.

sung der verschiedenen Partizipationsgremien und ihre mögliche Interdependenz noch genauer untersucht werden, wofür sich eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden anbietet.

Literatur

- Abel, J., Ittermann, P., & Pries, L. (2005). Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. *Industrielle Beziehungen*, 12(1), 28-50.
- Addison, J. T., Bellmann, L., Schnabel, C., & Wagner, J. (2003). German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants. *Schmollers Jahrbuch*, 123(3), 339-358.
- Addison, J. T., Schnabel, C., & Wagner, J. (2004). The course of research into the economic consequences of German works councils. *British Journal of Industrial Relations*, 42(2), 255-281. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00314.x>
- Artus, I. (2008). Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe: Repressive Integration als Herrschaftsmodus im prekären Dienstleistungsbereich. *Prokla*, 38(150), 27-48.
- Artus, I., Böhm, S., Lücking, S., & Trinczek, R. (Hrsg.). (2006). *Betriebe ohne Betriebsrat: Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Artus, I., Kraetsch, C., & Röbenack, S. (2015). *Betriebsratsgründungen: Typische Prozesse, Strategien und Probleme – eine Bestandsaufnahme*. Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845271330>
- Bormann, S. (2007). *Angriff auf die Mitbestimmung: Unternehmensstrategien gegen Betriebsräte – der Fall Schlecker*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845268644>
- Drumm, H. J. (2001). Szenarioprognosen für ein künftiges HR-Management. *Personalführung*, 34(4), 64-71.
- Ellguth, P. (2009). Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung – welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen? *Industrielle Beziehungen*, 16(2), 109-135.
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2015). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. *WSI Mitteilungen*, 68(4), 290-297.
- Ellguth, P., Kohaut, S., & Möller, I. (2014). The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. *Journal for Labour Market Research*, 47(1-2), 27-41. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0151-0>
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Hauser-Ditz, A., Hertwig, M., & Pries, L. (2006). Betriebsräte und „Andere Vertretungsorgane“: Verbreitung und Kontext betrieblicher Beschäftigtenvertretungen in der deutschen Privatwirtschaft. *Industrielle Beziehungen*, 13(4), 340-369.
- Hauser-Ditz, A., Hertwig, M., & Pries, L. (2008). *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland: Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*. Frankfurt am Main: Campus.
- Hertwig, M. (2011). *Die Praxis „Anderer Vertretungsorgane“: Formen, Funktionen und Wirksamkeit*. Berlin: edition sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845269450>
- Hertwig, M. (2013). Zur Logik kollektiver Partizipation in Betrieben ohne Betriebsrat. Formen und Interessenvertretungschancen, Anderer Vertretungsorgane. *Industrielle Beziehungen*, 20(3), 199-220.
- Hilbert, J., & Sperling, H. (1993). *Die kleine Fabrik*. München: Hampp.
- Ittermann, P. (2009). *Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien: Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand*. Frankfurt am Main: Campus.
- Jirjahn, U. (2009). The introduction of works councils in German establishments: Rent seeking or rent protection? *British Journal of Industrial Relations*, 47(3), 521-545. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00734.x>

- Jirjahn, U. (2011). Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. *Schmollers Jahrbuch*, 131(1), 3-57. <https://doi.org/10.3790/schm.131.1.3>
- Kraft, K., & Lang, J. (2008). The causes and consequences of adopting a works council. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 228(5/6), 512-532. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2008-5-607>
- Lücking, S. (2009). Zwischen Neopaternalismus und Repression. *WSI Mitteilungen*, 62(2), 63-69.
- Mohrenweiser, J., Marginson, P., & Backes-Gellner, U. (2012). What triggers the establishment of works councils? *Economic and Industrial Democracy*, 33(2), 295-316. <https://doi.org/10.1177/0143831X11408146>
- Oberfichtner, M. (2016). Works council introductions in Germany: Do they reflect workers' voice? *Economic and Industrial Democracy* (online first). <https://doi.org/10.1177/0143831X16645199>
- Schlömer, N., Kay, R., Backes-Gellner, U., Rudolph, W., & Wassermann, W. (2007). *Mittelstand und Mitbestimmung – Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständischen Unternehmen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schlömer-Laufen, N. (2012). *Die Entstehung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Familienunternehmen – Eine theoretische und empirische Analyse der Determinanten von Betriebsratsgründungen durch Arbeitnehmer*. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3540-3>
- Schmierl, K. (2006). Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie: Elemente einer Hybridisierung industrieller Beziehungen. In I. Artus, S. Böhm, S. Lücking, & R. Trinczek R. (Hrsg.), *Betriebe ohne Betriebsrat: Informelle Interessenvertretung in Unternehmen* (S. 171-194). Frankfurt am Main: Campus.
- Schnabel, C., & Wagner, J. (2001). Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben. *Industrielle Beziehungen*, 8(4), 445-462.
- Stettes, O. (2010). Verbreitung und ökonomische Effekte von Betriebsräten und alternativen Mitbestimmungsformen in der Industrie und deren Verbundbranchen. *Sozialer Fortschritt*, 59(8), 199-209. <https://doi.org/10.3790/sfo.59.8.199>
- Wilde, J. (2000). Identification of multiple equation probit models with endogenous dummy regressors. *Economics Letters*, 69(3), 309-312. [https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(00\)00320-7](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(00)00320-7)
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data* (2. Aufl.). Cambridge, MA: The MIT Press.

*Michael Schweiker**

In welchen Betrieben verdienen Frauen mehr? Der Einfluss betrieblicher Statusrelationen auf die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit**

Zusammenfassung

Dieser Beitrag untersucht, inwiefern die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Deutschland von statusbasierten Ansprüchen im Betrieb abhängig ist. Grundsätzlich sollte sich die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit verringern, wenn sich der Status von Frauen im Betrieb relativ zu ihren männlichen Kollegen erhöht. Es werden zwei Indikatoren für diese betrieblichen Statusrelationen entlang der Geschlechtskategorie betrachtet: Frauenanteil im Management und Unterschiede zwischen den Geschlechtern beim Besitz von Hochschulabschlüssen. Mit der Verdienststrukturerhebung von 2010 und Multilevel Modellen kann gezeigt werden, dass sich der relative Lohn von Frauen mit steigendem Frauenanteil im Management und mit zunehmenden Vorteilen beim Besitz von Hochschulabschlüssen erhöht. Diese positiven Effekte auf den Lohn von Frauen variieren zudem entlang der Lohnverteilung: Bildungsvorteile von Frauen wirken sich stärker positiv auf hohe Löhne aus, während der Frauenanteil im Management eher unteren Lohngruppen hilft. Schließlich sind die Effekte stärker ausgeprägt in Betrieben ohne Tarifbindung.

Keywords: geschlechtsspezifische Lohnungleichheit; Theorie relationaler Ungleichheit; Statusrelationen; Tarifbindung; Betriebe

In which firms do female workers earn more? The influence of status relations in the firm on the gender wage gap

Abstract

Relational inequality theory suggests that status-based claims on organizational resources are a central mechanism leading to wage inequality at the workplace. Following this theory the paper examines the relationship between status-based claims in the firm and the gender wage gap in Germany. In general, it is expected that wage inequality between women and men decreases, when the status of women increases relative to male coworkers in the firm. I look at two indicators of status relations along the gender category: share of females in management and differences in the share of university degrees in the firm. Using the German Structure of Earnings Survey 2010 and employing multi-level regression models I find that the gender wage gap decreases with an increasing share of females in management

* Michael Schweiker. E-Mail: michael.schweiker@outlook.com

** Artikel eingegangen: 21.7.2016; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 5.9.2017.

and with growing differences between the sexes in the share of university degrees. In addition, these positive effects on the wage of female employees vary along the wage distribution: The effect of advantages in university degrees is stronger for higher wages, whereas the share of female managers predominantly helps low wage groups. Finally, the effects are stronger in firm with individual wage determination compared to firms that are covered by a collective agreement.

Keywords: gender wage gap; relational inequality theory; categorical status distinctions; coverage by collective wage agreements; work organizations
JEL-Deskriptoren: D310, D330, J310, J510

1. Einleitung

Nach wie vor verdienen Frauen in Deutschland weniger als ihre männlichen Kollegen. Die unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnungleichheit (gender wage gap, GWG) gemessen am Bruttostundenlohn liegt seit Jahren bei über 20%.¹ Deutschland gehört damit im europäischen Vergleich zu den Ländern mit der größten Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. Erklärungsversuche greifen zumeist auf das Humankapitalframework zurück: Die Lohnungleichheit ist demnach eine Folge unterschiedlicher Investitionsentscheidungen in Humankapital und sich akkumulierender Unterschiede im Lebenslauf. Daneben werden auch die Segregation in bestimmte (geringer entlohnende) Berufe, Branchen und Unternehmen und Diskriminierung als mögliche Ursachen diskutiert (vgl. Blau & Kahn, 2016 für einen Überblick).

In den letzten Jahren wird aber verstärkt darauf hingewiesen, dass der Lohnbildungsprozess, wie ihn sich die Humankapitaltheorie vorstellt, eine zu grobe Vereinfachung darstellt (Lips, 2013). Insbesondere hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die *Arbeitsorganisation* ein zentraler Ort der Produktion sozialer Ungleichheit im Allgemeinen und geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit im Besonderen ist (Acker, 1990; Baron & Bielby, 1980; Baron, 1984; Tomaskovic-Devey, 2014). Mit der Theorie der relationalen Ungleichheit (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014; Nelson & Bridges, 1999; Stainback, Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2010; Tomaskovic-Devey, 2014) wird hier auf ein theoretisches Modell zurückgegriffen, das explizit den Betrieb als Ort der Produktion von Lohnungleichheit konzeptualisiert, und dabei andere Lohnsetzungsmechanismen vorschlägt. Akteure im Betrieb erheben Anspruch auf organisationale Güter. Dabei stehen den Akteuren Ressourcen in Form von Statuskategorien (Managementposition, Bildungstitel) zur Verfügung, um ihre Ansprüche auf diese organisationalen Güter durchzusetzen. Daraus ergibt sich die zentrale Implikation des Modells: Die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit nimmt in dem Maße ab, wie sich die Statusrelationen zwischen den Geschlechtern im Betrieb zugunsten von Frauen verschieben.

Der vorliegende Beitrag überprüft, inwiefern zwei betriebliche Statusrelationen, nämlich der Frauenanteil im Management und die Differenz beim Besitz von Hochschulabschlüssen, einen Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit aufweisen und ob dieser entlang der Lohnverteilung und zwischen tarifgebundenen Betrieben und

1 Nach aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts (2016) liegt der GWG bei 21%.

Betrieben mit individuellen Lohnverhandlungen variiert. Die Implikationen des relationalen Modells werden mit der Verdienststrukturerhebung von 2010 getestet. Dabei handelt es sich um einen administrativen, verknüpften Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Datensatz, der sich aufgrund seiner unzensierten Einkommensangaben sehr für Verdienstanalysen eignet. Die Ergebnisse weisen auf die Bedeutung von betrieblichen Statusrelationen hin: Je höher der Frauenanteil im Management und je größer die Bildungsvorteile von Frauen relativ zu Männern im Betrieb, desto höher ist der relative Lohn von Frauen – insbesondere in Betrieben ohne Tarifbindung.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: In Abschnitt 2 wird die Theorie der relationalen Ungleichheit vorgestellt. In Abschnitt 3 werden Hypothesen abgeleitet und der zugehörige Forschungsstand diskutiert. Abschnitt 4 enthält eine Beschreibung der verwendeten Daten und der Analysestrategie. In Abschnitt 5 werden die Ergebnisse präsentiert und Abschnitt 6 fasst sie zusammen.

2. Die Theorie der relationalen Ungleichheit: Wie entsteht Lohnungleichheit im Betrieb?

Wie ist zu erklären, dass der GWG unabhängig vom der Humankapitalausstattung zwischen verschiedenen Betrieben schwankt? Eine zentrale Antwort ist Diskriminierung. Hinter diesem Begriff versteckt sich allerdings eine Reihe von Ansätzen, von denen Beckers Diskriminierungsmodell einer der bekanntesten ist (Becker, 1971): Diskriminierende Arbeitgeber stellen weniger Frauen ein und zahlen ihnen geringere Löhne bzw. den männlichen Kollegen eine zusätzliche Kompensation dafür, dass sie mit Frauen arbeiten „müssen“. Sie verhalten sich also so, als verursachten Frauen Kosten. Die Implikationen des Modells wurden bereits häufig mit gemischten Resultaten getestet (z.B. Heinze, 2009; Ludsteck, 2014) – was nicht zuletzt an einem großen Selektivitätsproblem und dem Problem der Messung von Diskriminierungsneigung liegt. Davon abgesehen berücksichtigt ein solches Modell auch nicht die vielfältigen und an den jeweiligen betrieblichen Kontext gebundenen Interaktionsprozesse, die hinter der Präferenz für Diskriminierung stehen, die im Zentrum der nun zu beschreibenden Theorie stehen.

2.1 Claims-making

Die zentrale, genuin soziologische Annahme der Theorie der relationalen Ungleichheit (relational inequality theory, RIT) ist der *relationale* Charakter von Ungleichheit (Tilly, 1998). Lohnungleichheit in Erwerbsorganisationen resultiert nicht aus den (absoluten) Unterschieden in den Attributen von Personen oder Positionen, sondern entsteht aus den sozialen Beziehungen zwischen ihnen. Die Autoren konzeptualisieren den Lohnbildungsprozess daher als Aushandlungsprozess zwischen (kollektiven) Akteuren um die vor Ort angemessene oder als legitim geltende Verteilung der im Betrieb vorhandenen Geldmengen (Tomaskovic-Devey, 2014). Sie bezeichnen diesen Prozess, bei dem Akteure um die Zuteilung von Geldmengen kämpfen, als *claims-making*. Dieses besteht aus zwei Stufen (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014, S. 384): Zunächst erhebt ein Akteur Anspruch. Dies kann expli-

zit geschehen wie die Nachfrage nach einer Beförderung oder Gehaltserhöhung oder das Anstrengen von Tarifverhandlungen im Fall von Gewerkschaften. Es können aber auch Änderungen einer impliziten, selbstverständlichen Praxis sein (des Budgets einer Abteilung oder des Grundgehalts eines Jobs). Dem Anspruch wird dann im zweiten Schritt durch geeignete Mittel und Ressourcen Nachdruck verliehen. Dabei geht es vor allem darum, relevanten Entscheidern aufzuzeigen, warum der eigene Anspruch legitimer ist als derjenige anderer Akteure. Gelingt dies, werden die relevanten Entscheider dieser Forderung eher entsprechen und die geforderten Geldmengen zuteilen. An beiden Stufen des *claims-makings* wird Ungleichheit generiert: Statusniedrigere Gruppen erheben seltener Anspruch und diesem wird weniger häufig entsprochen. Im folgenden Abschnitt werden zwei Ressourcen besprochen, die diesen Erfolg beeinflussen.

2.2 Kategorien und betriebliche Umwelt als Ressourcen im *claims-making*

Den Akteuren stehen im *claims-making* vor allem zwei Ressourcen zur Verfügung: Kategorien und die betriebliche Umwelt. *Kategorien* bilden Grenzen. Sie teilen die Akteure im Betrieb in Gruppen ein, sodass einige dazu gehören und andere nicht. Einige Kategorien sind nur lokal, in diesem Betrieb gültig. Sie entstehen aus dem Produktionsprozess und der lokal implementierten Arbeitsteilung (Eigentümer-Arbeiter, Fließbandarbeiter-Meister). Andere kategoriale Unterscheidungen haben eine externe, soziale Gültigkeit (Mann-Frau, Hochschulabschluss-kein Hochschulabschluss). Akteure nutzen diese Gruppenzugehörigkeit, um im interaktionalen Prozess des *claims-makings* ihren Anspruch durchzusetzen.² Kategorien aktivieren in Interaktionen Erwartungen, Klischees, Vorurteile und Stereotypen. Diese Erwartungen können im Arbeitskontext genutzt werden um Statushierarchien zu aktivieren und so den Anspruch des einen Akteurs gerechtfertigter erscheinen zu lassen als den eines anderen (Tomaskovic-Devey, 2014). Im Folgenden verwende ich daher auch den Begriff „Statuskategorie“. Gerade die Geschlechtskategorie ist in quasi jeder Interaktion eine bedeutsame Statuskategorie und daher auch (und gerade) im Arbeitskontext wirksam im Hinblick auf das Einkommen (Gorman, 2005; Moss & Tilly, 2003; Ridgeway, 1997; Roscigno, Garcia & Bobbitt-Zeher, 2007). Die größte legitimatorische Wirkung erzielen Kategorien dann, wenn sie sich überschneiden. Insbesondere da, wo sich betriebsinterne Kategorien mit externen, kulturell geprägten Kategorien (Männer im Management vs. weibliche Arbeiter, Männer in Vollzeit vs. Frauen in Teilzeit, etc.) verbinden, sollte das Ausmaß der Ungleichheit am größten sein. Betriebe bilden spezifische Verläufe von Kategoriengrenzen und Relationen zwischen Statuskategorien (hier als „Statusrelationen“ bezeichnet) aus (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014, S. 386). Es sind diese betriebsspezifischen Statusrelationen entlang der Geschlechtskategorie, die das Ausmaß des GWG im Betrieb beeinflussen.

2 Bildung ist in diesem Modell ebenfalls eine solche Kategorie: Akteur A hat Qualifikation X und es ist daher *gerechtfertigt*, dass er einen höheren Lohn erhält *als* Akteur B. Dies spiegelt aber nicht die höhere Produktivität der Arbeitskraft wider, sondern ist Resultat des *claims-makings*, in dem Bildung als Ressource eingesetzt werden kann, um den Anspruch des Akteurs gegenüber anderen Akteuren zu legitimieren.

Neben sozialen Kategorien kann auch die betriebliche *Umwelt* eine Ressource bei der Durchsetzung von Ansprüchen sein. Institutionelle Umwelten formulieren Regeln für das angemessene Verhalten von Akteuren. Dies kann einerseits auf der Ebene der Organisation selbst eine Rolle spielen. Unternehmen (insbesondere große und damit für die Öffentlichkeit sichtbare) müssen die Legitimität der organisationalen Entscheidungen und Praktiken gegenüber anderen Akteuren sicherstellen. Aber auch für die interne Arbeitsorganisation (Arbeitsteilung, Qualifikationsvoraussetzungen für bestimmte Jobs, Grundgehälter für bestimmte Positionen) gibt es Regeln und Erwartungen, die von Akteuren (Gewerkschaften, Berufsverbände, Gesetze) in diesem Feld formuliert werden. All diese Regeln beeinflussen das claims-making im Betrieb, indem sie den Anspruch des einen Akteurs eher stützen, während der von anderen entkräftet wird.

Das claims-making stellt nun die interaktionale Grundlage für einen zweiten Mechanismus dar, mit dem der Zugang zu „guten“ Positionen und Jobs im Betrieb nur für bestimmte Akteure möglich wird („Chancenhortung“).

2.3 Chancenhortung

Betriebe bilden Positionshierarchien aus, sodass höhere Positionen mit einer höheren Entlohnung verbunden sind. Lohnungleichheit kann hergestellt werden, indem Positionsinhaber den Zugang für bestimmte Akteure beschränken, während er für andere Akteure (Personen aus dem eigenen Netzwerk, Freunde, bestimmte Bildungstitel, kategorial ähnliche Personen) ermöglicht wird. Im Rahmen der RIT werden diese Prozesse als „opportunity hoarding“ (Chancenhortung) bezeichnet.³ Dieses Matching von Personen zu Positionen im Betrieb ist ein zentraler Mechanismus der Herstellung von (geschlechtsspezifischer) Lohnungleichheit. Chancenhortung setzt auf dem claims-making auf, das diesen ungleichen Zugang zu Positionen im Betrieb legitimiert. Insofern werden Erfolge im claims-making teilweise über den Prozess der Chancenhortung in Lohnungleichheiten übersetzt.

Zahlreiche nationale wie auch internationale Studien weisen auf den Zusammenhang von Jobsegregation und GWG hin.⁴ Studien für Deutschland zeigen, dass die Jobsegregation innerhalb von Betrieben gemessen am Duncan-Index bei über 70% liegt (Projektgruppe GiB, 2010, S. 116). Gartner und Hinz (2009) zeigen ebenfalls, dass der GWG innerhalb von Jobs kleiner ist als im ganzen Betrieb – sich allerdings mit etwa 85% im Jahr 2006 im Vergleich zu den USA oder Schweden auf einem relativ hohen Niveau bewegt. Die geschlechtsspezifische Zuweisung von Personen zu Positionen ist also einer der zentralen Mechanismen der Herstellung von Lohnungleichheit.

3 Chancenhortung ist eng verbunden mit dem Konzept der sozialen Schließung. Folgt man Diewald und Faist (2011), bezeichnet Chancenhortung Schließungsprozesse *innerhalb* von Organisationen (im Unterschied zur Exklusion, die Schließungsprozesse *zwischen* Organisationen beschreibt).

4 Als aktuelle internationale Studie sei hier Cardoso, Guimarães und Portugal (2016) erwähnt. Die Autoren zeigen mit einem sehr informationsreichen LEED für Portugal, dass die Segregation von Frauen in niedrig-entlohnenden Betrieben und Jobs einen großen Teil des GWG erklärt.

3. Hypothesen und Forschungsstand

Der Ausgang des claims-makings wird von den Statuskategorien beeinflusst, die den beteiligten Akteuren zur Verfügung stehen. Das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit hängt folglich vom Unterschied zwischen den Geschlechtern in der Kontrolle dieser Statuskategorien im Betrieb ab. Im Folgenden werden nun zwei zentrale betriebliche Statusrelationen vorgestellt, die je eine betriebsinterne (Managementposition) und eine kulturelle (Bildungstitel) Statuskategorie aufgreifen, und deren Einfluss auf den relativen Lohn von Frauen aufgezeigt.

3.1 Frauenanteil im Management

Personen in Managementpositionen gelten als Leistungsträger und genießen daher eine hohe Autorität. Wenn der Anteil an Frauen in diesen Positionen im Vergleich zu Männern steigt, sollte die Gültigkeit von Frauen als untergeordnete Statusgruppe abnehmen (Tomasovic-Devey, Hällsten & Avent-Holt, 2015). Diese Aufwertung des Status der Kategorie „Frau“ gilt betriebsweit und sollte daher die Lohnansprüche aller Frauen im Betrieb verbessern – unabhängig von ihren individuellen Merkmalen. Zudem können Frauen im Management auch einen direkteren Einfluss ausüben, indem sie als Verbündete fungieren, um anderen Frauen zu helfen, ihre Ansprüche gegenüber männlichen Kollegen durchzusetzen. Männliche Manager bevorzugen häufig (bewusst oder unbewusst) ihnen ähnliche Bewerber bei der Besetzung von Positionen (homosoziale Rekrutierung), wodurch Frauen auch bei gleicher Eignung für die Stelle systematisch benachteiligt werden (Broadbridge & Hearn, 2008; Castilla, 2011; Holgersson, 2013). Ein höherer Frauenanteil im Management sollte daher einerseits dieses homosoziale Rekrutierungsverhalten von Männern beschränken. Zudem können weibliche Manager ein ähnliches Verhalten aufweisen und systematisch weibliche Bewerber bevorzugen (Kunze & Miller, 2014).

H1: Je höher der Frauenanteil im Management von Betrieben, desto höher der relative Lohn von Frauen.

Eine Reihe von internationalen Studien zeigt, dass Betriebe, in denen Frauen stark im Management repräsentiert sind, einen geringeren GWG und eine höhere Beförderungswahrscheinlichkeit von Frauen in mittlere und gehobene Managementpositionen aufweisen (Schweden: Hensvik, 2014; Hultin & Szulkin, 1999, 2003. Portugal: Cardoso & Winter-Ebmer, 2010. USA: Cohen & Huffman, 2007; Huffman, Cohen & Pearlman, 2010; Kurtulus & Tomaskovic-Devey, 2012). Die Studie von Hirsch (2013) ist eine der wenigen Studien, die diesen Zusammenhang bisher für Deutschland untersucht hat. Auch sie kommt mit den LIAB-Daten von 2008 zum Ergebnis, dass ein höherer Frauenanteil im Management den GWG im Betrieb (genauer: in Jobzellen) reduziert.

3.2 Geschlechterunterschiede bei den Bildungstiteln

Bildungstitel (Hochschulabschlüsse, Meister) beeinflussen Löhne nicht nur in Form von Produktivität und als Zertifikat für den Zugang zu bestimmten Positionen, sie verändern auch die Stathierarchie im Betrieb zugunsten der Träger dieser Titel, da der Besitz von Bildungsti-

teln mit einem höheren Status assoziiert ist. Wenn sich Bildungstitel mit anderen positiv assoziierten Merkmalen wie dem männlichen Geschlecht überlappen, entstehen entlang dieser Statusrelation besonders große Lohnungleichheiten. Entsprechend sollte sich der Status aller Frauen im Betrieb (und damit die relativen Löhne aufgrund der besseren Position im claims-making) im Vergleich zu Männern erhöhen, wenn die Vorteile bei den Bildungstiteln anwachsen. Frauen haben also einen Vorteil, wenn sie in Betrieben arbeiten, in denen Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen beispielsweise einen höheren Anteil an Hochschulabschlüssen aufweisen – unabhängig von ihrem eigenen Bildungsstand. Tomaskovic-Devey und Coautoren (2015) zeigen für Schweden, dass die Lohnungleichheit zwischen Einheimischen und Immigranten abnimmt, wenn die Bildungsvorteile der Immigranten steigen.

H2: Je größer die Bildungsvorteile von Frauen im Vergleich zu Männern im Betrieb, desto höher der relative Lohn von Frauen.

Die vorgestellten Statuskategorien stellen also zwei Möglichkeiten dar, um den relativen Status und damit die Legitimität der Ansprüche von Frauen im claims-making im Vergleich zu Männern im Betrieb zu konzeptualisieren. Je nach betrieblicher Umwelt können sich diese Statusrelationen aber mal mehr, mal weniger auf das claims-making auswirken. Im folgenden Abschnitt wird mit der Tarifbindung ein solcher Umwelteinfluss besprochen.

3.3 Betriebliche Umwelt: Tarifbindung des Betriebs

Obwohl auch in Deutschland ein dramatischer Rückgang der Tarifbindung in den letzten Jahren zu beobachten ist, sind immer noch viele Arbeitsverhältnisse durch zentral für eine ganze Branche (Flächentarifvertrag) ausgehandelte Löhne bestimmt. Anhand dieser Differenzierung nach Tarifbindung soll ein zusätzlicher Prüfstein für die RIT eingeführt werden. Die ungleichheitsgenerierende Wirkung von Statusunterschieden entlang der Geschlechtskategorie sollte in tarifgebundenen Betrieben abgeschwächt sein, da lokale, im Betrieb gültige Statusrelationen ein geringeres Gewicht bei der Bestimmung von Löhnen haben. Zentrale Lohnverhandlungen auf Branchenebene lassen weniger Spielraum für die betriebspezifische Etablierung von Lohnungleichheiten entlang der Geschlechtskategorie.

H3: Der Einfluss betrieblicher Statusrelationen auf den GWG sollte unter Tarifbindung schwächer sein.

3.4 Unterschiede entlang der Lohnverteilung

Eine Reihe aktueller Studien zeigt übereinstimmend, dass der GWG entlang der Lohnverteilung variiert (Arulampalam, Booth & Bryan, 2007; Kassenboehmer & Sinning, 2014). Dabei zeigt sich zumeist eine Verbreiterung der Lohnlücke in den oberen Regionen der Verteilung. Dieses Phänomen wird häufig als gläserne Decke (*glass ceiling*) bezeichnet. Diese Studien werfen die Frage auf, ob die bisher identifizierten Statusrelationen eine unterschiedliche Wirkung an verschiedenen Stellen der Lohnverteilung (d.h. bei unterschiedlichen Lohnniveaus) haben.

Sowohl ein steigender Frauenanteil im Management als auch steigende Bildungsvorteile von Frauen relativ zu Männern erhöhen den Status der Kategorie Frau. Dies geschieht vor allem über die Zuschreibung von Leistungsfähigkeit und Kompetenz, die Managementpositio-

nen wie auch Bildungstitel signalisieren. Da hohe Lohnansprüche häufig mit genau solchen Argumenten legitimiert werden, sollte der Einfluss auf hohe Löhne größer sein als im unteren Bereich der Lohnverteilung. Durch die zunehmende Verbreitung von Bonuszahlungen am oberen Ende der Lohnverteilung wird dieses Argumentationsmuster zunehmend wichtiger (Lemieux, MacLeod & Parent, 2009; für Deutschland: Sommerfeld, 2013) – gerade in Betrieben ohne Tarifbindung. Beim Frauenanteil im Management kommt hinzu, dass es Frauen auf Ebenen unter dem Management aufgrund des reduzierten homosozialen Rekrutierungsverhaltens von Männern leichter fallen sollte, in höhere Positionen zu gelangen, sodass auch hier zu erwarten ist, dass der Effekt im oberen Teil der Lohnverteilung stärker ausfällt.

H4: Der positive Einfluss des Frauenanteils im Management auf die relativen Löhne von Frauen nimmt entlang der Lohnverteilung zu.

H5: Der positive Einfluss von Bildungsvorteilen auf die relativen Löhne von Frauen nimmt entlang der Lohnverteilung zu.

Insgesamt zeigt die vorherige Diskussion, dass die Implikationen der RIT bisher vergleichsweise wenig mit empirischen Studien überprüft wurden. Am häufigsten wurde in – vorwiegend internationalen – Studien der Einfluss des Frauenanteils im Management auf den relativen Lohn der Frauen untersucht. Andere Indikatoren und insbesondere deren Variation nach Tarifbindung und Lohnniveau wurden bislang kaum erforscht. Die vorliegende Studie versucht hier einen Beitrag zu leisten, indem zum einen überhaupt die RIT dazu verwendet wird, empirische Forschung anzuleiten, und zum anderen die zentralen Implikationen des Modells am Beispiel Deutschland überprüft werden.

4. Daten und Analysemethoden

4.1 Daten

Die Analysen basieren auf der Verdienststrukturerhebung (VSE) 2010.⁵ Die VSE ist eine vom Statistischen Bundesamt bereitgestellte zweistufige Querschnittsstichprobe: Auf der ersten Ebene werden Betriebe aus dem Unternehmensregister gezogen. Auf der zweiten Ebene werden Beschäftigte aus diesen Betrieben ausgewählt. So entsteht ein Datensatz, in dem die Personen zusammen mit ihren jeweiligen Betrieben beobachtet werden (linked employer-employee data, LEED).⁶ Die Auswahlgrundlage umfasst Betriebe mit mindestens zehn sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus allen Wirtschaftsbereichen.

Die VSE hat eine Reihe von Vorteilen: Erstens besitzt sie einen großen Stichprobenumfang. Für das Jahr 2010 stehen fast zwei Millionen Beobachtungen auf der Personenebene und über 30.000 Beobachtungen auf der Betriebsebene zur Verfügung. Zweitens beinhaltet die VSE eine sehr genaue Messung des Lohns, die zudem nicht zensiert ist. Die Arbeitgeber haben eine Auskunftspflicht, was die Qualität der Daten im Vergleich zu freiwilligen Haushaltssurveys erhöhen dürfte. Damit eignet sich die VSE für detaillierte Verdienstanalysen – insbesondere auch am oberen Ende der Lohnverteilung. Schließlich wird

⁵ Weiter Informationen zur VSE finden sich in Günther (2013).

⁶ Es werden entsprechende Gewichte bei allen Analysen verwendet, um die unterschiedliche Ziehungswahrscheinlichkeit durch die geclusterte und geschichtete Stichprobe auszugleichen.

die Arbeitszeit in Stunden erhoben, was eine Analyse von Stundenlöhnen und damit den Einbezug von Teilzeitbeschäftigten ermöglicht. Diese letzten beiden Vorteile in Verbindung mit den detailliert erhobenen Bonuszahlungen legen die Nutzung der VSE im Gegensatz zum LIAB des IAB, der zweiten bekannten Datenquelle in Deutschland, nahe – insbesondere, wenn es um die Analyse der oberen und unteren Ränder der Lohnverteilung geht.⁷

Aus dem vollen Datenbestand werden Beamte, Heimarbeiter, Auszubildende, Personen in Altersteilzeit und Personen in marginaler Beschäftigung (Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden in der Woche) entfernt. Das Analysesample beschränkt sich damit auf Erwerbstätige im Alter zwischen 16 und 65 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden. Es werden zudem nur solche Betriebe berücksichtigt, die mindestens fünf Frauen und fünf Männer beschäftigen und die wenigstens eine Managementposition aufweisen. Diese Bedingung ist notwendig, damit den pro Betrieb berechneten Statusrelationen eine ausreichende Datenbasis zugrunde liegt. Diese Selektionsentscheidung führt dazu, dass kleine Betriebe tendenziell unterrepräsentiert sind.⁸ Darüber hinaus sind Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe leicht überrepräsentiert. Insgesamt sind die Unterschiede allerdings gering, insbesondere die Branchenzusammensetzung ändert sich kaum. Die Analysen werden getrennt für West- und Ostdeutschland durchgeführt, wobei der Fokus der Analyse auf den alten Bundesländern liegt.

4.2 Variablen

Die abhängige Variable ist der Bruttostundenlohn in Euro. Er ergibt sich aus der Division des Bruttomonatsverdiensts (inklusive regelmäßiger monatlicher sowie unregelmäßiger Sonderzahlungen zum Jahresende) und der monatlich tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (inklusive bezahlter Mehrarbeitsstunden).⁹ Eine Logarithmierung korrigiert die rechtsschiefe Verteilung des Bruttostundenlohns.

Die theoretischen Ausführungen legen nahe, dass betriebsspezifische Statusrelationen die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit beeinflussen. Entsprechend werden entlang der Geschlechtskategorie zwei Indikatoren konstruiert. Dabei geht es nicht um den absoluten Besitz von Statuskategorien, sondern um *Relationen* zwischen den Geschlechtern. Diesem Umstand wird bei der Operationalisierung Rechnung getragen, indem für jeden Betrieb Differenzen oder Anteile von Statuskategorien berechnet werden, die auf die beiden Geschlechter entfallen.

Für den *Frauenanteil im Management* wird auf die Angabe der „Leistungsgruppe“ zurückgegriffen. Arbeitgeber müssen MitarbeiterInnen in eine von fünf Leistungsgruppen

7 Der LIAB hat durch seine Panelstruktur und reicheren Informationen auf der Betriebsebene andere Vorteile, die für die vorliegende Studie aber nicht entscheidend sind. Vielmehr könnte man das Panel in einem zweiten Schritt nutzen und die hier gefundenen Ergebnisse überprüfen.

8 Das arithmetische Mittel der Betriebsgröße steigt durch diese Selektion von 1.194 auf 1.496 Personen pro Betrieb. Der GWG (berechnet als Differenz des logarithmierten Bruttostundenlohns) erhöht sich von 0,215 (0,038) im Westen (Osten) auf 0,254 (0,137) Logpunkte durch diese Selektion und wird daher vor allem für Ostdeutschland leicht überschätzt.

9 Aktuelle Studien zeigen, dass Sonderzahlungen gerade am oberen Ende der Lohnverteilung einen großen Einfluss auf die Lohnungleichheit haben (Lemieux, MacLeod & Parent, 2009; Schweiker & Groß, 2016). Es ist eine Stärke der VSE, dass durch die Verfügbarkeit dieser Sonderzahlungen das gesamte Ausmaß des GWG besser erfasst werden kann.

einordnen. Dabei handelt es sich um lokal gültige Rangunterschiede, die insbesondere Unterschiede in der Aufsichts- und Dispositionsbefugnis und der Komplexität der Tätigkeiten widerspiegeln. Leistungsgruppe 1 „Arbeitnehmer/innen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis“ wird als Management definiert.¹⁰ Für jeden Betrieb wird dann der Anteil an Frauen in diesen Positionen der Leistungsgruppe 1 berechnet. Für die Operationalisierung von *Bildungsvorteilen* wird auf die Information über den Besitz eines Hochschulabschlusses zurückgegriffen. Die betriebliche Statusrelation wird als Differenz im Anteil an Hochschulabschlüssen zwischen den Geschlechtern pro Betrieb berechnet.¹¹

Neben diesen zwei zentralen Betriebsmerkmalen werden zahlreiche Kontrollvariablen verwendet. Dies schließt zum einen typische allgemeine und spezifische Humankapitalfaktoren auf der Individualebene ein. Es wird für Betriebszugehörigkeitsdauer, Alter in Jahren, Bildungsjahre und Teilzeitbeschäftigung kontrolliert. Zum anderen werden Jobmerkmale wie ein befristeter Arbeitsvertrag und der berufliche Rang miteinbezogen. Letzterer wird verwendet, um zumindest näherungsweise die betriebliche Jobstruktur abzubilden, da davon ausgegangen wird, dass die Zuweisung von Personen zu unterschiedlichen Jobs ein zentraler Mechanismus der Herstellung des GWG ist. Für die Konstruktion des beruflichen Ranges wird der 3-Steller der Klassifikation der Berufe (KldB 88) verwendet und ein Ranking anhand des jeweiligen Durchschnittseinkommens erstellt. Der Indikator hat einen Wertebereich von 0 bis 1, wobei der Wert ausdrückt, welcher Anteil an Berufen ein geringeres Durchschnittseinkommen aufweist als der betreffende Beruf (für eine genauere Beschreibung siehe Tomaskovic-Devey et al. 2015).

Daneben werden zahlreiche Kontrollvariablen auf der Betriebsebene verwendet: durchschnittliche Bildungsjahre der Mitarbeiter im Betrieb, durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer, Anteil Frauen im Betrieb, Betriebsgröße und eine Reihe von Branchenindikatoren. Schließlich stehen auch Informationen darüber zur Verfügung, ob ein Tarifvertrag im Betrieb Anwendung findet. Es wird zwischen Betrieben mit Branchentarifbindung und Betrieben, die auf individuelle Lohnverhandlungen setzen, unterschieden.

4.3 Analysestrategie

Die bisherigen Überlegungen implizieren einen zwischen den Betrieben variierenden GWG, der mit betriebspezifischen Statusrelationen zusammenhängt. Damit sind primär nicht Personenmerkmale von Interesse, sondern Interaktionen zwischen dem Geschlecht und Betriebsmerkmalen. Ausgehend hiervon bieten sich Multilevel Modelle für die Analyse an (Rabe-Hesketh & Skrondal, 2012). Genauer wird ein Random-Intercept-Random-Slope-Modell mit zwei cross-level-Interaktionen geschätzt. Es kann wie folgt beschrieben werden:

$$\log(\text{Lohn}_{ij}) = (\beta_1 + \zeta_{1j}) + (\beta_2 + \zeta_{2j})\text{Frau}_{ij} + \beta_3\text{Frau} * \% \text{FrauManagement} + \beta_4\text{Frau} * \text{DiffHochschule} + \dots + \beta_p x_{pij} + \beta_p w_{pj} + \epsilon_{ij},$$

10 Mit den vorhandenen Informationen ist es allerdings nicht möglich, das Top-Management trennscharf von mittleren oder gehobenen Managementpositionen abzugrenzen. Insofern befinden sich in Leistungsgruppe 1 nicht nur Geschäftsführer und Vorstände, sondern bspw. auch Abteilungs- oder Ressortleiter.

11 Es wurde darüber hinaus eine alternative Operationalisierung getestet, wobei pro Betrieb der Korrelationskoeffizient zwischen Geschlecht und Hochschulabschluss berechnet wurde. Die Ergebnisse unterscheiden sich kaum.

wobei $\log(Lohn_{ij})$ der logarithmierte Bruttostundenlohn von Mitarbeiter i in Betrieb j ist und die Terme ζ_j und ϵ_{ij} betriebspezifische respektive personenspezifische Fehlerterme darstellen. Der Term ζ_{2j} bezeichnet die Abweichung des Koeffizienten für Frauen zwischen Betrieben vom mittleren Koeffizienten.¹²

In einem ersten Schritt werden diese Modelle für deskriptive Zwecke verwendet. Zunächst wird ein Modell geschätzt, in das nur ein Indikator für Frauen und alle Kontrollvariablen auf der Individualebene aufgenommen werden. Damit kann gezeigt werden, wie stark der Effekt des Frauenindikators (und damit des GWG) zwischen Betrieben variiert – nachdem für individuelle Unterschiede im Humankapital kontrolliert wurde.

Im zweiten Schritt werden den Modellen cross-level Interaktionen zwischen dem Frauenindikator und den zwei betrieblichen Statusrelationen sowie dem Frauenanteil im Betrieb hinzugefügt. Die geschätzten Koeffizienten geben an, inwiefern sich der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen in bestimmten betrieblichen Kontexten verändert und liefern damit Tests für die Hypothesen H1-H2. Die Modelle werden in drei Schritten aufgebaut: M1 enthält die Interaktionen und alle Haupteffekte sowie die bereits erläuterten Personen- und Betriebskontrollen – mit Ausnahme des individuellen beruflichen Rangs. Diese Variable wird in M2 hinzugefügt. Ein zentraler Mechanismus der Herstellung von Lohnungleichheit im Betrieb ist die Zuweisung zu unterschiedlichen Jobs (Chancenhortung). Die betrieblichen Statusrelationen sollten sich zumindest teilweise über diese Schließungsprozesse auf den relativen Lohn der Frauen auswirken (Mediatoreffekt). In M3 werden schließlich noch weitere Interaktionen zwischen dem Geschlecht und individuellen Merkmalen wie Bildung, Betriebszugehörigkeitsdauer und beruflicher Rang hinzugefügt, um zu kontrollieren, ob sich der Einfluss dieser individuellen Ressourcen auf den Bruttostundenlohn zwischen den Geschlechtern unterscheidet. Um zu überprüfen, ob der Einfluss der Statusrelationen in tarifungebundenen Betrieben höher ist (H3), werden die Modelle ferner getrennt für Betriebe mit individuellen Lohnverhandlungen und mit Tarifbindung geschätzt. Schließlich werden alle Modelle getrennt für Ost- und Westdeutschland berechnet.

Um Effekte nicht nur auf den Mittelwert, sondern auf beliebige Quantile der Verteilung zu erhalten, werden im zweiten Analyseteil Quantilsregressionen berechnet (H4-H5). Ein Problem von Standardquantilsregressionen ist allerdings, dass sich die Koeffizienten nur als Einfluss auf das *bedingte* Quantil interpretieren lassen. Gerade bei Ungleichheitsanalysen ist aber weniger der bedingte (d.h. der Effekt innerhalb von Gruppen definiert durch die Kovariablen) als vielmehr der marginale Effekt von Interesse, da dieser den Einfluss auf die unbedingte Lohnverteilung der Geschlechter anzeigt und somit direkt Aussagen über die Veränderung der GWG erlaubt. Firpo, Fortin und Lemieux (2009) stellen in einem neuen Ansatz eine Möglichkeit vor, wie man die Einflüsse von Kovariablen auf Quantile der unbedingten Lohnverteilung schätzen kann. Sie greifen dabei auf ein Konzept aus der robusten Statistik zurück: die Einflussfunktion (recentered influence function, RIF). Die Autoren zeigen, dass die geschätzten Koeffizienten einer OLS-Regression auf diese RIF-Werte als Einfluss auf das marginale (unbedingte) Quantil interpretiert werden können.¹³

12 Die Modelle wurden mit Stata 13 und dem Befehl „xtmixed logLohn X || BetriebsID: Frau, cov(unstructured)“ geschätzt.

13 Die Modelle wurden mit Stata 13 unter Verwendung des ados „rifreg“, das von Nicole Fortin auf ihrer Website bereitgestellt wird, berechnet.

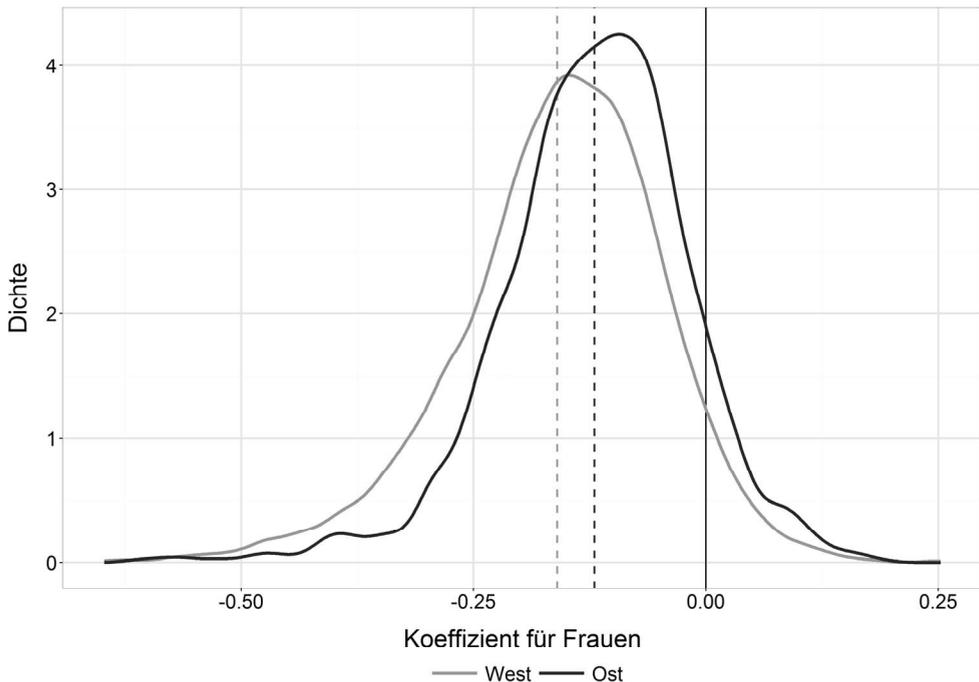
5. Ergebnisse

Es werden zunächst in Abschnitt 5.1 die Variation des GWG zwischen Betrieben und entlang der Lohnverteilung dargestellt. In Abschnitt 5.2 werden die Ergebnisse der Multilevel Modelle und in Abschnitt 5.3 die der Quantilsregressionen vorgestellt.

5.1 Die Variation der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit zwischen Betrieben und entlang der Verteilung

Folgt man der Argumentation der RIT, sollte der GWG zwischen Betrieben variieren, da die jeweiligen betrieblichen Kontexte die individuellen Lohnchancen beeinflussen. Abbildung 1 stellt die Dichtefunktion der geschätzten random effects des Frauenindikators getrennt für Ost- und Westdeutschland dar. Deutlich zu sehen ist, dass der Mittelwert dieser Verteilung für beide Landesteile im negativen Bereich liegt. Im Schnitt verdienen Frauen also im Betrieb weniger als ihre männlichen Kollegen – nach Kontrolle relevanter Humankapitalmerkmale. Es zeigt sich ebenfalls, dass der GWG in den alten Bundesländern stärker ausgeprägt ist als in den neuen. In einigen Betrieben werden allerdings auch positive Koeffizienten geschätzt. Dort verdienen Frauen also mehr.

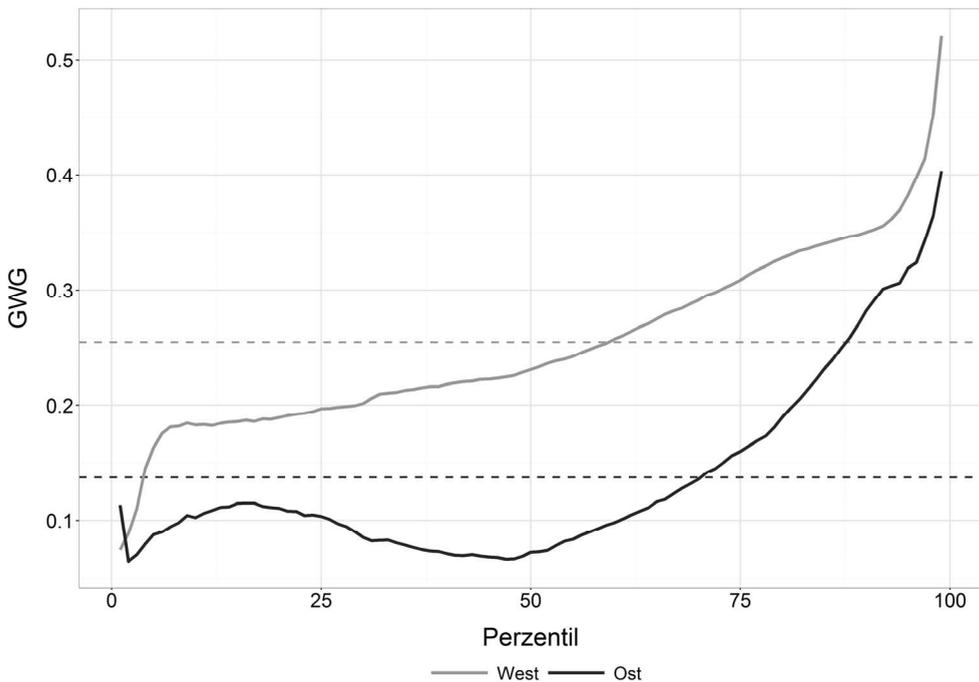
Abbildung 1: Variation des GWG zwischen Betrieben getrennt für Ost- und Westdeutschland



Anmerkung: Dargestellt ist die Dichteverteilung des Koeffizienten für Frauen über alle Betriebe aus einem random coefficient model mit Kontrollvariablen auf der Personenebene.

Neben der Variation des GWG zwischen Betrieben zeigen aktuelle Studien auch eine Variation entlang der Lohnverteilung. Bisher liegen für Deutschland noch keine Studien vor, die den GWG entlang der gesamten Verteilung darstellen und dabei sowohl Teilzeitbeschäftigung als auch Sonderzahlungen berücksichtigen. Abbildung 2 stellt Quantilsdifferenzen im logarithmierten Bruttostundenlohn für das 1. bis 99. Perzentil und die Unterschiede im mittleren Lohn (horizontale Linie) für die beiden Landesteile dar. Zunächst zeigt sich der bekannte Unterschied im mittleren GWG. Dieser liegt in Westdeutschland bei 0,25 Logpunkten und ist damit deutlich größer als in Ostdeutschland (0,14). Unterschiede im Mittelwert verdecken aber die ausgeprägte Variation des GWG entlang der Verteilung. Für Westdeutschland beträgt er bis zum 25. Perzentil unter 0,2 Logpunkte, danach steigt er auf über 0,5 Logpunkte am 99. Perzentil. Damit können mit der VSE die Ergebnisse von Arulampalam und Coautoren (2007) untermauert werden, wonach es auch in Deutschland (neben vielen anderen europäischen Ländern und den USA) eine „glass ceiling“ zu geben scheint. Nach unten hin (vor allem zwischen dem 1. und 5. Perzentil) nimmt der GWG dagegen deutlich ab. Die Kurve für Ostdeutschland folgt diesem generellen Trend, zeigt aber einen deutlichen Bauch in der Mitte der Verteilung. Im Osten steigt der GWG also weniger linear an, sondern nimmt zum Median hin zunächst ab, um dann stark anzusteigen.

Abbildung 2: Variation des GWG entlang der Lohnverteilung getrennt für Ost- und Westdeutschland



Anmerkung: GWG berechnet als samplegewichtete Differenz zwischen dem arithmetischen Mittel bzw. dem jeweiligen Perzentil des log. Bruttostundenlohns der Männer und demjenigen der Frauen.

Insgesamt zeigt sich also, dass der GWG sowohl zwischen Betrieben als auch entlang der Lohnverteilung variiert. Die folgenden multivariaten Analysen versuchen nun diese Variation mit den betrieblichen Statusrelationen zu erklären.

5.2 Der Einfluss betrieblicher Statusrelationen auf die mittleren relativen Löhne von Frauen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Multilevel Modelle für Westdeutschland präsentiert (Tabelle 1). Hypothese 1, wonach sich der relative Lohn von Frauen mit dem Anteil von Frauen im Management erhöht, findet Unterstützung. Der Koeffizient des Interaktionseffekts ist positiv und hochsignifikant. Dieses Resultat bestätigt Ergebnisse aus der Literatur, die ebenfalls einen positiven Effekt finden (Hirsch, 2013; Hultin & Szulkin, 2003; Kurtulus & Tomaskovic-Devey, 2012). Mit steigendem Frauenanteil im Management erhöht sich der Status von Frauen im Betrieb und damit die Durchsetzungskraft von Ansprüchen im claims-making, was sich schließlich in höheren relativen Löhnen von Frauen in solchen Betrieben zeigt. Der Effekt ist ferner signifikant stärker in Betrieben ohne Tarifbindung, da sich hier Statusrelationen stärker auf die Verteilung der Löhne zwischen den Geschlechtern auswirken können. In Modell 2 wird der berufliche Rang in das Modell aufgenommen, um zu überprüfen, ob sich ein wachsender Frauenanteil in einen besseren Zugang zu höheren Positionen übersetzt. Der Effekt sinkt in Modell 2 zwar leicht, bleibt insgesamt aber relativ stabil. Ein höherer Frauenanteil wirkt sich also nur geringfügig über den besseren Zugang zu Positionen auf den Lohn aus. Vielmehr scheinen Frauen innerhalb von Positionen einen Vorteil zu haben, wenn der Frauenanteil im Management steigt. Gerade in Deutschland, wo der GWG im gleichen Job vergleichsweise hoch ist (Gartner & Hinz, 2009), könnten Betriebe, in denen der Frauenanteil im Management hoch ist, eine Antidiskriminierungspolitik fahren und so Benachteiligungen von Frauen gerade auch innerhalb von Jobs reduzieren. Die Ergebnisse für Ostdeutschland unterscheiden sich kaum von den hier beschriebenen.

Das Diskriminierungsmodell von Becker könnte diese Ergebnisse ebenfalls erklären, wenn man davon ausgeht, dass diskriminierende Arbeitgeber weniger Frauen im Management beschäftigen und gleichzeitig alle Frauen im Betrieb geringer entlohnen. Gegen diese Interpretation gibt es zwei Hinweise: Zum einen kann der Frauenanteil im Betrieb als Proxy für Diskriminierungspräferenz aufgefasst werden, welche damit kontrolliert ist.¹⁴ Zum anderen zeigt die Interaktion zwischen dem Frauenanteil im Betrieb einen negativen Effekt auf den Lohn von Frauen. In Beckers Modell würde man stattdessen einen positiven Effekt erwarten – genauso wie für den Frauenanteil im Management. Dagegen hat die RIT keine Probleme diese unterschiedlichen Effekte zu deuten: Die bloße Anzahl an Frauen im Vergleich zu Männern im Betrieb ist keine Ressource. Im Gegenteil: Angesichts des hohen Grads an Institutionalisierung der Kategorie wirkt sich der Frauenanteil sogar negativ auf den Lohn von Frauen aus. Der Frauenanteil im Management kann dagegen als Ressource im claims-making verstanden werden, die den GWG senkt.

14 Statt als Diskriminierungsindikator kann man dieses Merkmal auch als Exklusionsindikator auffassen, wonach Frauen von hoch entlohnenden Betrieben ausgeschlossen werden (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2012).

Die Interaktion zwischen Geschlecht und der Differenz im Anteil an Hochschulabschlüssen im Betrieb ist ebenfalls signifikant positiv. Der relative Lohn von Frauen steigt also mit zunehmenden Vorteilen beim Anteil an Hochschulabschlüssen im Vergleich zu den männlichen Kollegen im Betrieb. Damit erhalten alle Frauen in solchen Betrieben einen höheren Lohn, in denen diese Statusrelation eher Frauen bevorzugt – unabhängig von individueller Bildung und weiteren Personenmerkmalen. Anders als erwartet, ist der Effekt allerdings nicht schwächer in tarifgebundenen Betrieben, sondern leicht stärker. Wird in Modell 2 zusätzlich für den individuellen beruflichen Rang kontrolliert, wird der Effekt deutlich kleiner. Dies ist ein Hinweis auf Chancenhortung. Die Aufwertung von Frauen als Statusgruppe relativ zu den männlichen Kollegen verbessert die Erfolgchancen im claims-making, was sich über die besseren Möglichkeiten des Zugangs zu guten Positionen im Betrieb auf den Lohn auswirkt. In Ostdeutschland ist der Einfluss dieser Statusrelation stärker und geht auch in Modell 2 nur leicht zurück, was darauf hindeutet, dass hier die relativen Löhne von Frauen auch innerhalb von Positionen positiv beeinflusst werden.

Tabelle 1: Multilevel Modelle getrennt nach Tarifbindung, Westdeutschland

	Individuelle Lohnverhandlungen			Tarifbindung		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
Frau * Anteil Frauen im Management	0,212*** (0,01)	0,183*** (0,01)	0,184*** (0,01)	0,143*** (0,02)	0,122*** (0,02)	0,124*** (0,02)
Frau * Differenz Anteil an Hochschulabschl.	0,062** (0,02)	0,024 (0,02)	-0,012 (0,02)	0,072** (0,03)	0,042 (0,03)	0,025 (0,03)
Beruflicher Rang		0,525*** (0,01)	0,544*** (0,01)		0,474*** (0,01)	0,470*** (0,01)
Frau * berufl. Rang			-0,060*** (0,01)			0,006 (0,01)
Frau * Bildungsjahre			-0,005*** (0,00)			-0,009*** (0,00)
Frau * Jahr im Betrieb			-0,001** (0,00)			-0,000 [†] (0,00)
Frau * Befristung			0,050*** (0,01)			0,036*** (0,01)

Anmerkung: Standardfehler in Klammern. Alle Modelle beinhalten die genannten Personen-, Betriebs-, und Branchenkontrollvariablen. Die vollständigen Modelle sind im Anhang dargestellt (Tabelle A1).

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

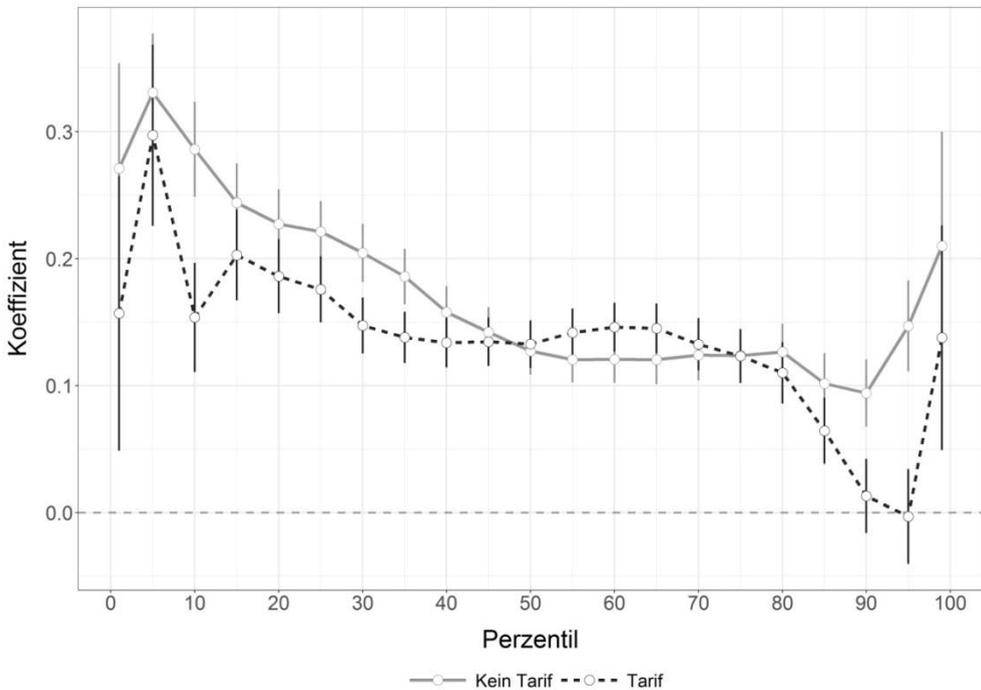
In Modell 3 werden schließlich weitere Interaktionen zwischen Geschlecht und individuellen Ressourcen wie dem beruflichem Rang, Bildungsjahren, Betriebszugehörigkeitsdauer und Befristung hinzugefügt. Die Interaktionen zeigen die erwarteten negativen Koeffizienten: Der Lohnanstieg pro Bildungsjahr und pro Jahr im Betrieb fällt bei Frauen geringer aus als bei Männern. Lediglich in Befristung scheinen Frauen mehr zu verdienen als Männer. Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Tarifbindung zeigen sich bei der Interaktion mit beruflichem Rang: Während es in tarifgebundenen Betrieben keinen Effekt gibt, erhalten Frauen in Betrieben ohne Tarifbindung auf dem gleichen beruflichen Rang einen geringeren Lohn als ihre männlichen Kollegen. Hier zeigt sich erneut die Bedeutung betrieblicher claims-making-Prozesse aufgrund der fehlenden überbetrieblichen Standardisierung von Löhnen in Betrieben mit individuellen Lohnverhandlungen.

In Abschnitt 5.1 wurde gezeigt, dass der GWG entlang der Verteilung größer wird. Die folgenden Ergebnisse der Quantilsregressionen zeigen, inwiefern die in den Multilevel Modellen gefundenen Einflüsse entlang der Lohnverteilung variieren.

5.3 Der Einfluss betrieblicher Statusrelationen entlang der Verteilung

Abbildung 3 zeigt die Ergebnisse von mehreren unbedingten Quantilsregressionen. Jeder Punkt repräsentiert den Koeffizienten der Interaktion von Frau und Frauenanteil im Management aus einem vollständigen Modell ohne die zusätzlichen Interaktionen (M2), das für insgesamt 21 Quantile berechnet wurde.¹⁵ Unbedingte Quantilsregressionen lassen sich ähnlich wie OLS-Regressionen interpretieren, die Veränderung im Lohn bezieht sich nur nicht auf den Mittelwert, sondern auf das entsprechende Quantil.

Abbildung 3: Effekt der Interaktion von Frauen mit dem Frauenanteil im Management, Westdeutschland



Anmerkung: Die Koeffizienten stammen aus je 21 Quantilsregression, die für jedes der dargestellten Perzentile getrennt nach Tarifbindung geschätzt wurden. Alle Modelle beinhalten die genannten Personen-, Betriebs-, und Branchenkontrollvariablen (M2). Vertikale Linien stellen 95%-Konfidenzintervalle dar.

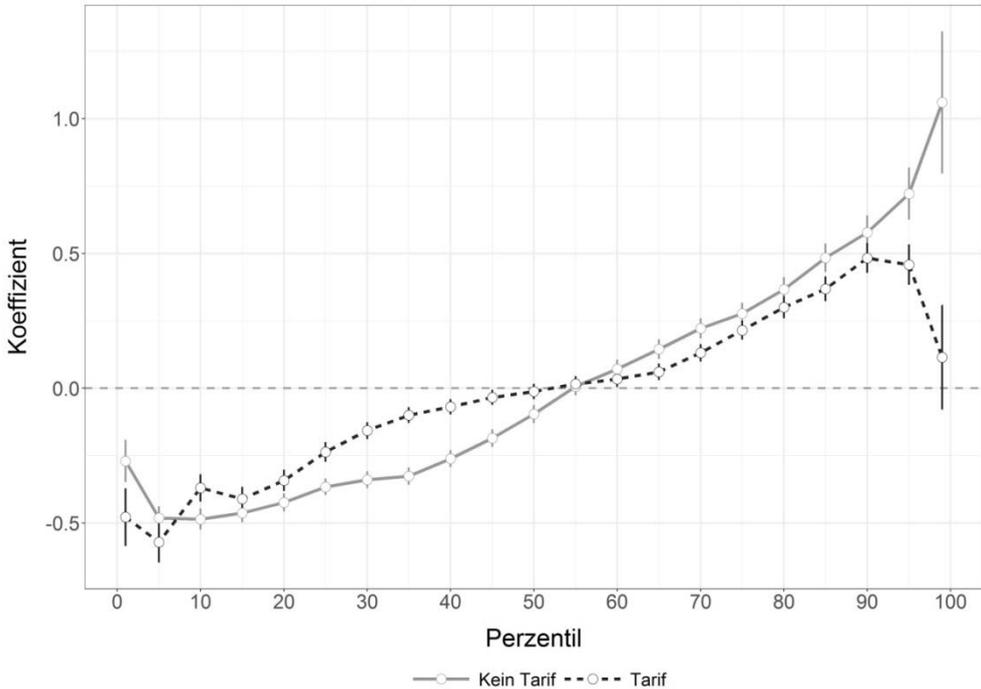
¹⁵ Die Modelle 1 und 3 ähneln den hier gezeigten Modellen stark. Die Koeffizienten aus diesen Modellen sowie diejenigen für Ostdeutschland werden hier nicht dargestellt, können interessierten Lesern aber auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Abbildung 3 zeigt zunächst, dass die Effekte auf fast alle Perzentile positiv sind. Es ist also irrelevant, ob es sich um hohe oder niedrige Löhne handelt: Frauen jeder Lohngruppe profitieren davon, wenn sie in einem Betrieb arbeiten, in dem der Frauenanteil im Management hoch ist. Darüber hinaus zeigt sich aber, dass, entgegen den Erwartungen, der Effekt für die unteren Lohngruppen stärker ist als für die oberen. Es gibt zwar einen Anstieg der Effekte ab dem 90. Perzentil, der auf die vermuteten Zusammenhänge hindeutet (nämlich die höhere Wirksamkeit von Leistungs- und Kompetenzargumenten bei höheren Löhnen). Die hohen Effekte in der unteren Hälfte der Verteilung könnten aber eher dafür sprechen, dass Betriebe mit einem hohen Frauenanteil im Management größeren Wert auf den Abbau solcher geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit legen, was gerade unteren Lohngruppen zugute kommt. Dies ist auch der Lohnbereich, in dem sich Tarifverträge am stärksten positiv auf den Lohn beider Geschlechter auswirken (Fitzenberger, Kohn & Lembcke, 2013; Kohn & Lembcke, 2007), weshalb es in tarifgebundenen Betrieben vermutlich weniger Spielraum für die relative Verbesserung der Löhne von Frauen gibt. In Ostdeutschland zeigt sich dagegen der erwartete Anstieg der Effekte über die Verteilung.

Das entgegengesetzte Bild zeigt sich in Abbildung 4. Während steigende Bildungsvorteile von Frauen für untere bis mittlere Lohngruppen (bis zum Median) zu relativen Lohnverlusten führen, wirkt sich diese Statusrelation positiv auf den relativen Lohn der Frauen im oberen Teil der Lohnverteilung aus. Hochschulabschlüsse weisen auf Kompetenz und Leistungsfähigkeit hin. Diese Erwartungen können vor allem Frauen mit hohen Lohnniveaus dazu nutzen, ihre Ansprüche gegenüber männlichen Kollegen durchzusetzen, da bei hohen Gehältern und insbesondere Bonuszahlungen häufig mit individueller Leistung und Verantwortung argumentiert wird. Dies zeigt sich vor allem an den starken Effekten bei den Toplöhnen (90., 95. und 99. Perzentil) in Betrieben ohne Tarifbindung. Auch hier ist wieder zu beachten: Es handelt sich um Effekte *betrieblicher* Statusrelationen und nicht individueller Bildungstitel. Eine vorteilhafte Statusrelation in Bezug auf Bildung wertet den Status von Frauen im Betrieb auf und hilft insbesondere Frauen im oberen Lohnbereich, ihre Ansprüche, deren Legitimation sich in diesem Lohnbereich oft auf individuelle Leistung stützt, glaubhaft anzumelden.

Frauen im unteren Teil der Lohnverteilung profitieren davon allerdings nicht. Vielmehr verringern sich die relativen Löhne der Frauen in diesem Bereich mit steigenden Bildungsvorteilen – wobei dieser negative Effekt in Ostdeutschland schwächer ausfällt. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass eine günstige Relation bei den Hochschulabschlüssen nur bestimmten Berufsgruppen etwas nützt. Gerade im unteren bis mittleren Lohnbereich finden sich viele Ausbildungsberufe, in denen betriebsweite Bildungsvorteile den Status der dortigen Frauen womöglich nicht heben, sondern eher senken. Diese Sicht wird dadurch unterstützt, dass der negative Effekt in tarifgebundenen Betrieben geringer ausfällt (mit Ausnahme des 1. und 5. Perzentils). Zugangsvoraussetzungen und die Aushandlung der Löhne erfolgt hier zumindest teilweise auf der überbetrieblichen Ebene, weshalb die negativen Folgen des *claims-makings* eingeschränkt sind.

Abbildung 4: Effekt der Interaktion von Frauen mit der Differenz im Anteil an Hochschulabschlüssen, Westdeutschland



Anmerkung: Die Koeffizienten stammen aus je 21 Quantilsregression, die für jedes der dargestellten Perzentile getrennt nach Tarifbindung geschätzt wurden. Alle Modelle beinhalten die genannten Personen-, Betriebs-, und Branchenkontrollvariablen (M2). Vertikale Linien stellen 95%-Konfidenzintervalle dar.

Zusammenfassend ergibt sich also ein durchaus differenziertes Bild des Einflusses von betrieblichen Statusrelationen auf die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit. Alle Frauen profitieren von einer Beschäftigung in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil im Management – jedoch insbesondere Frauen in unteren Lohngruppen in Betrieben ohne Tarifbindung. Wachsende Bildungsvorteile von Frauen im Betrieb erhöhen die relativen Löhne nur im oberen Bereich, während sie für Frauen in unteren Lohngruppen sogar negative Konsequenzen haben.

6. Diskussion und Fazit

In der Literatur setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass die Arbeitsorganisation ein zentraler Ort für die Herstellung von Lohnungleichheit ist. Mit der Theorie der relationalen Ungleichheit wurde hier ein Modell diskutiert, das die Entstehung von Ungleichheit als interaktionalen Prozess zwischen verschiedenen Akteuren im Betrieb betrachtet. Akteure

formulieren Lohnansprüche und versuchen diesen Anspruch gegenüber anderen Akteuren durchzusetzen, indem sie relevanten Entscheidern im Betrieb die Legitimität ihres Anspruchs verdeutlichen (claims-making). Entscheidend für den Erfolg ist der Besitz von Statuskategorien in Relation zu anderen Akteuren. Die relativen Löhne von Frauen sollten demnach umso höher ausfallen, je eher betriebliche Statusrelationen zu ihren Gunsten ausfallen und damit die Legitimität von Lohnansprüchen begründen.

Mit den Daten der Verdienststrukturerhebung 2010 und Multilevel Modellen konnte gezeigt werden, dass das Ausmaß des GWG zwischen Betrieben variiert, und zwar als Funktion der betrieblichen Statusrelationen entlang der Geschlechtskategorie: Mit steigendem Anteil von Frauen im Management eines Betriebes und mit steigenden Vorteilen beim Besitz von Hochschulabschlüssen im Vergleich zu Männern erhöht sich der relative Lohn von Frauen. Für letztere Statusrelation konnten zudem Hinweise auf Chancenhörung gefunden werden. Hier übersetzt sich der Vorteil von Frauen im claims-making teilweise in einen leichteren Zugang zu besser bezahlten Positionen im Betrieb.

Mit Quantilsregressionen konnte darüber hinaus dargestellt werden, dass die Interaktionseffekte des Frauenindikators mit dem Frauenanteil im Management und mit den Unterschieden beim Anteil an Hochschulabschlüssen über die Lohnverteilung variieren. Während ein steigender Frauenanteil im Management eines Betriebs vor allem Frauen in unteren Lohngruppen zugutekommt, profitieren Frauen mit hohen Lohnniveaus stärker von Vorteilen bei den Hochschulabschlüssen. Frauen im unteren Bereich der Lohnverteilung zeigen sogar einen negativen Effekt, der impliziert, dass sich der GWG in diesem Teil der Verteilung mit steigenden Bildungsvorteilen von Frauen im Betrieb vergrößert.

Leider handelt es sich bei der VSE nicht um ein Panel, weshalb die vorliegenden Ergebnisse nicht kausal interpretiert werden können. Auch die Identifikation von Chancenhörungsprozessen würde von solchen Daten profitieren. Dennoch weisen die Ergebnisse auf die große Bedeutung des betrieblichen Kontextes für die Herstellung von Lohnungleichheiten hin und reihen sich damit in einen größer werdenden Forschungszweig ein, der auf diese Zusammenhänge hinweist (Beblo, Ohlert & Wolf, 2011; Heinze & Wolf, 2010). Auch nach Kontrolle der typischen Humankapitalfaktoren finden sich signifikante Einflüsse betrieblicher Statusrelationen auf den relativen Lohn von Frauen. Dies stützt einige zentrale Implikationen der RIT, sollte aber gleichzeitig Anstoß für weitere empirische Überprüfungen der Theorie geben. Aus sozialpolitischer Sicht wird die anhaltende Bedeutung von Tarifverträgen für den Abbau von Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern unterstrichen. Ferner liefern diese Ergebnisse weitere Argumente für den Nutzen eines stärker egalitär besetzten Managements für die Reduzierung geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit.

Literaturverzeichnis

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4 (2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2), 163-186. <https://doi.org/10.2307/25249069>
- Avent-Holt, D. & Tomaskovic-Devey, D. (2012). Relational Inequality: Gender Earnings Inequality in U.S. and Japanese Manufacturing Plants in the Early 1980s. *Social Forces*, 91 (1), 157-180. <https://doi.org/10.1093/sf/sos068>

- Avent-Holt, D. & Tomaskovic-Devey, D. (2014). A relational theory of earnings inequality. *American Behavioral Scientist*, 58 (3), 379-399. <https://doi.org/10.1177/0002764213503337>
- Baron, J. N. (1984). Organizational perspectives on stratification. *Annual Review of Sociology*, 10, 37-69. Verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/2083167>
- Baron, J. N. & Bielby, W. T. (1980). Bringing the firms back in: Stratification, segmentation, and the organisation of work. *American Sociological Review*, 45, 737-765.
- Beblo, M., Ohlert, C. & Wolf, E. (2011). Logib-D und die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in deutschen Betrieben – Eine Abschätzung des politischen Handlungsfeldes. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 44 (1-2), 43-52. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0075-5>
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination* (Economics research studies of the Economics Research Center of the University of Chicago, 2d ed). Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2016). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, No. 21913. <https://doi.org/10.3386/w21913>
- Broadbridge, A. & Hearn, J. (2008). Gender and management. New directions in research and continuing patterns in practice. *British Journal of Management*, 19 (1), 38-49. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00570.x>
- Cardoso, A. R., Guimarães, P. & Portugal, P. (2016). What drives the gender wage gap? A look at the role of firm and job-title heterogeneity. *Oxford Economic Papers*, 68 (2), 506-524. <https://doi.org/10.1093/oeq/gpv069>
- Cardoso, A. R. & Winter-Ebmer, R. (2010). Female-led firms and gender wage policies. *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (1), 143-163.
- Castilla, E. J. (2011). Bringing Managers Back In: Managerial Influences on Workplace Inequality. *American Sociological Review*, 76 (5), 667-694. <https://doi.org/10.1177/0003122411420814>
- Cohen, P. N. & Huffman, M. L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American Sociological Review*, 72 (5), 681-704. <https://doi.org/10.1177/000312240707200502>
- Diewald, M. & Faist, T. (2011). Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. *Berliner Journal für Soziologie*, 21 (1), 91-114. <https://doi.org/10.1007/s11609-011-0144-1>
- Firpo, S., Fortin, N. & Lemieux, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77 (3), 953-973. <https://doi.org/10.3982/ECTA6822>
- Fitzenberger, B., Kohn, K. & Lembcke, A. C. (2013). Union density and varieties of coverage: The anatomy of union wage effects in Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 66 (1), 169-197.
- Gartner, H. & Hinz, T. (2009). Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993-2006). *Berliner Journal für Soziologie*, 19 (4), 557-575. <https://doi.org/10.1007/s11609-009-0110-3>
- Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70 (4), 702-728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>
- Günther, R. (2013). Methodik der Verdienststrukturerhebung 2010. *Wirtschaft und Statistik*, 2, 127-142.
- Heinze, A. 2009. Earnings of men and women in firms with a female dominated workforce: What drives the impact of sex segregation on wages? (ZEW Discussion Paper 09-012). Verfügbar unter <http://ideas.repec.org/p/zbw/zewdip/7537.html>
- Heinze, A. & Wolf, E. (2010). The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer-employee data. *Journal of Population Economics*, 23 (3), 851-879. <https://doi.org/10.1007/s00148-008-0229-0>

- Hensvik, L. E. (2014). Manager impartiality. Worker-firm matching and the gender wage gap. *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (2), 395-421. <https://doi.org/10.1177/001979391406700205>
- Hirsch, B. (2013). The impact of female managers on the gender pay gap. Evidence from linked employer–employee data for Germany. *Economics Letters*, 119 (3), 348-350. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2013.03.021>
- Holgersson, C. (2013). Recruiting managing directors. Doing homosociality. *Gender, Work & Organization*, 20 (4), 454-466. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x>
- Huffman, M. L., Cohen, P. N. & Pearlman, J. (2010). Engendering change. *Organizational dynamics and workplace gender desegregation, 1975-2005*. *Administrative Science Quarterly*, 55 (2), 255-277. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.2.255>
- Hultin, M. & Szulkin, R. (1999). Wages and unequal access to organizational power: An empirical test of gender discrimination. *Administrative Science Quarterly*, 44 (3), 453-472. <https://doi.org/10.2307/2666958>
- Hultin, M. & Szulkin, R. (2003). Mechanisms of inequality. Unequal access to organizational power and the gender wage gap. *European Sociological Review*, 19 (2), 143-159. <https://doi.org/10.1093/esr/19.2.143>
- Kassenboehmer, S. C. & Sinning, M. G. (2014). Distributional changes in the gender wage gap. *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (2), 335-361. <https://doi.org/10.1177/001979391406700203>
- Kohn, K. & Lembcke, A. C. (2007). Wage distributions by bargaining regime. *Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 1 (3-4), 247-261. <https://doi.org/10.1007/s11943-007-0023-6>
- Kunze, A. & Miller, A. R. (2014). Women helping women? Evidence from private sector data on workplace hierarchies. NBER Working Paper Series, No. 20761. <https://doi.org/10.3386/w20761>
- Kurtulus, F. A. & Tomaskovic-Devey, D. (2012). Do female top managers help women to advance? A panel study using EEO-1 records. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639 (1), 173-197. <https://doi.org/10.1177/0002716211418445>
- Lemieux, T., MacLeod, W. B. & Parent, D. (2009). Performance pay and wage inequality. *Quarterly Journal of Economics*, 124 (1), 1-49. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.1.1>
- Lips, H. M. (2013). The gender pay gap. Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models. *Sex Roles*, 68 (3-4), 169-185. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0165-z>
- Ludsteck, J. (2014). The impact of segregation and sorting on the gender wage gap. Evidence from German linked longitudinal employer–employee data. *Industrial and Labour Review*, 67 (2), 362-394.
- Moss, P. I. & Tilly, C. (2003). *Stories employers tell. Race, skill, and hiring in America (A volume in the multi-city study of urban inequality)*. New York: Russell Sage Foundation.
- Nelson, R. L. & Bridges, W. P. (1999). *Legalizing gender inequality. Courts, markets, and unequal pay for women in America (Structural analysis in the social sciences, vol. 16)*. Cambridge [England]: Cambridge University Press.
- Projektgruppe GiB. (2010). *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 110, 1. Aufl.)*. Berlin: Edition sigma.
- Rabe-Hesketh, S. & Skrondal, A. (2012). *Multilevel and longitudinal modeling using stata (A Stata Press publication, Third edition)*. College Station, Texas: StataCorp LP.
- Ridgeway, C. L. (1997). Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. *American Sociological Review*, 62 (2), 218-235. <https://doi.org/10.2307/2657301>

- Roscigno, V. J., Garcia, L. M. & Bobbitt-Zeher, D. (2007). Social closure and processes of race/sex employment discrimination. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609 (1), 16-48. <https://doi.org/10.1177/0002716206294898>
- Schweiker, M. & Groß, M. (2017). Organizational environments and bonus payments. Rent destruction or rent sharing? *Research in Social Stratification and Mobility*, 37, 7-19. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2016.04.005>
- Sommerfeld, K. (2013). Wage inequality and employment in the German labor market. Freiburg im Breisgau: Universität Freiburg.
- Stainback, K., Tomaskovic-Devey, D. & Skaggs, S. (2010). Organizational approaches to inequality: Inertia, relative power, and environments. *Annual Review of Sociology*, 36 (1), 225-247. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-120014>
- Statistisches Bundesamt. (2016). Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21%. Wiesbaden. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_097_621.html
- Tilly, C. (1998). *Durable inequality*. Berkeley: University of California Press.
- Tomaskovic-Devey, D. (2014). The relational generation of workplace inequalities. *Social Currents*, 1 (1), 51-73. <https://doi.org/10.1177/2329496513514032>
- Tomaskovic-Devey, D., Hällsten, M. & Avent-Holt, D. (2015). Where do immigrants fare worse? Modeling workplace wage gap variation with longitudinal employer-employee data. *American Journal of Sociology*, 120 (4), 1095-1143. <https://doi.org/10.1086/679191>

Anhang

Tabelle A1: Vollständige Multilevel Modelle, Westdeutschland

	Individuelle Lohnverhandlungen			Tarifbindung		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
Frau	-0.144*** (0.01)	-0.162*** (0.01)	-0.058*** (0.02)	-0.107*** (0.01)	-0.112*** (0.01)	0.005 (0.01)
Teilzeit	-0.066*** (0.00)	-0.053*** (0.00)	-0.053*** (0.00)	-0.057*** (0.00)	-0.046*** (0.00)	-0.046*** (0.00)
Bildungsjahre	0.067*** (0.00)	0.045*** (0.00)	0.046*** (0.00)	0.069*** (0.00)	0.046*** (0.00)	0.050*** (0.00)
Jahre im Betrieb	0.006*** (0.00)	0.006*** (0.00)	0.006*** (0.00)	0.005*** (0.00)	0.004*** (0.00)	0.004*** (0.00)
Alter in Jahren	0.043*** (0.00)	0.042*** (0.00)	0.042*** (0.00)	0.034*** (0.00)	0.034*** (0.00)	0.034*** (0.00)
Alter in Jahren (quad.)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)
Befristung	-0.156*** (0.01)	-0.141*** (0.01)	-0.167*** (0.01)	-0.117*** (0.01)	-0.122*** (0.01)	-0.138*** (0.01)
%Frauen im Mana.	-0.134*** (0.02)	-0.110*** (0.02)	-0.108*** (0.02)	-0.096*** (0.02)	-0.075*** (0.02)	-0.076*** (0.02)
Diff. %Hochschul.	-0.180*** (0.03)	-0.112*** (0.03)	-0.083*** (0.03)	-0.190*** (0.04)	-0.139*** (0.03)	-0.118*** (0.03)
Ø Bildungsjahre im Betr.	0.048*** (0.00)	0.034*** (0.00)	0.037*** (0.00)	0.058*** (0.00)	0.041*** (0.00)	0.044*** (0.00)
Ø Jahre im Betrieb	0.009***	0.007***	0.008***	0.007***	0.005***	0.005***

	Individuelle Lohnverhandlungen			Tarifbindung		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
%Frauen im Betrieb	-0.068** (0.03)	-0.022 (0.02)	-0.013 (0.02)	-0.044 (0.04)	0.017 (0.03)	0.014 (0.03)
Betriebsgröße	0.000*** (0.00)	0.000*** (0.00)	0.000*** (0.00)	0.000*** (0.00)	0.000*** (0.00)	0.000*** (0.00)
Frau*%Frauen im Mana.	0.212*** (0.01)	0.183*** (0.01)	0.184*** (0.01)	0.143*** (0.02)	0.122*** (0.02)	0.124*** (0.02)
Frau*Diff. %Hochschul.	0.062** (0.02)	0.024 (0.02)	-0.012 (0.02)	0.072** (0.03)	0.042 (0.03)	0.025 (0.03)
Frau*%Frauen im Betr.	-0.160*** (0.02)	-0.094*** (0.02)	-0.117*** (0.02)	-0.102*** (0.02)	-0.069*** (0.02)	-0.068*** (0.02)
Baugewerbe (Ref.)	/	/	/	/	/	/
Bergbau	0.205** (0.07)	0.218** (0.07)	0.214** (0.07)	0.024 (0.07)	0.020 (0.06)	0.020 (0.06)
Verarbeitendes Gewerbe	0.098* (0.05)	0.096* (0.05)	0.092* (0.05)	0.150*** (0.04)	0.128*** (0.04)	0.128*** (0.04)
Energie- und Wasserversorgung	0.345*** (0.05)	0.330*** (0.05)	0.327*** (0.05)	0.118** (0.05)	0.105** (0.04)	0.105** (0.04)
Handel	0.125* (0.05)	0.116* (0.05)	0.114* (0.05)	0.045 (0.05)	0.045 (0.04)	0.045 (0.04)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0.390*** (0.05)	0.304*** (0.05)	0.306*** (0.05)	0.151** (0.05)	0.012 (0.04)	0.012 (0.04)
Gastgewerbe	0.008 (0.05)	0.129* (0.05)	0.119* (0.05)	-0.135* (0.05)	-0.049 (0.05)	-0.050 (0.05)
Verkehr und Lagerei	0.138** (0.05)	0.118* (0.05)	0.115* (0.05)	0.037 (0.05)	0.023 (0.04)	0.023 (0.04)
Grundstück- und Wohnungswesen	0.129** (0.05)	0.107* (0.05)	0.104* (0.05)	-0.039 (0.04)	-0.053 (0.04)	-0.054 (0.04)
Erziehung und Unterricht	0.027 (0.06)	0.012 (0.06)	0.008 (0.06)	-0.051 (0.06)	-0.049 (0.05)	-0.048 (0.05)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.155** (0.05)	0.188*** (0.05)	0.181*** (0.05)	0.036 (0.05)	0.048 (0.04)	0.049 (0.04)
Sons. Dienstleistungen	0.102* (0.05)	0.098* (0.05)	0.095* (0.05)	-0.048 (0.05)	-0.048 (0.04)	-0.048 (0.04)
Beruflicher Rang		0.525*** (0.01)	0.544*** (0.01)		0.474*** (0.01)	0.470*** (0.01)
Frau * berufl. Rang			-0.060** (0.01)			0.006 (0.01)
Frau * Bildungsjahre			-0.005*** (0.00)			-0.009*** (0.00)
Frau * Jahre im Betrieb			-0.001** (0.00)			-0.000* (0.00)
Frau * Befristung			0.050*** (0.01)			0.036*** (0.01)
Konstante	0.299*** (0.07)	0.512*** (0.06)	0.438*** (0.07)	0.484*** (0.07)	0.765*** (0.06)	0.694*** (0.06)

	Individuelle Lohnverhandlungen			Tarifbindung		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
sd(Frau)	0.126*** (0.00)	0.119*** (0.00)	0.118*** (0.00)	0.094*** (0.00)	0.095*** (0.00)	0.094*** (0.00)
sd(Konstante)	0.237*** (0.00)	0.214*** (0.02)	0.213*** (0.00)	0.179*** (0.00)	0.160*** (0.00)	0.160*** (0.00)
Korrelation(Frau, Konstante)	-0.610*** (0.02)	-0.530*** (0.02)	-0.524*** (0.02)	-0.518*** (0.00)	-0.444*** (0.04)	-0.438*** (0.04)
sd(Residuen)	0.287*** (0.00)	0.269*** (0.00)	0.269*** (0.00)	0.237*** (0.00)	0.221*** (0.01)	0.221*** (0.01)
<i>N</i>	361.693	361.693	361.693	245.417	245.417	245.417

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelle A2: Vollständige Multilevel Modelle, Ostdeutschland

	Individuelle Lohnverhandlungen			Tarifbindung		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
Frau	-0.135*** (0.01)	-0.164*** (0.01)	-0.012 (0.03)	-0.067*** (0.02)	-0.092*** (0.02)	-0.077* (0.03)
Teilzeit	-0.060*** (0.01)	-0.044*** (0.01)	-0.046*** (0.01)	-0.069*** (0.01)	-0.044*** (0.01)	-0.042*** (0.01)
Bildungsjahre	0.084*** (0.00)	0.054*** (0.00)	0.058*** (0.00)	0.080*** (0.00)	0.051*** (0.00)	0.053*** (0.00)
Jahre im Betrieb	0.007*** (0.00)	0.006*** (0.00)	0.006*** (0.00)	0.004*** (0.00)	0.004*** (0.00)	0.003*** (0.00)
Alter in Jahren	0.027*** (0.00)	0.025*** (0.00)	0.025*** (0.00)	0.034*** (0.00)	0.032*** (0.00)	0.032*** (0.00)
Alter in Jahren (quad.)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)	-0.000*** (0.00)
Befristung	-0.153*** (0.01)	-0.138*** (0.01)	-0.153*** (0.01)	-0.147*** (0.01)	-0.141*** (0.01)	-0.176*** (0.02)
%Frauen im Mana.	-0.145*** (0.02)	-0.114*** (0.02)	-0.112*** (0.02)	-0.100* (0.05)	-0.090* (0.04)	-0.089* (0.04)
Diff. %Hochschul.	-0.148* (0.05)	-0.065 (0.05)	-0.036 (0.05)	-0.257*** (0.08)	-0.181*** (0.07)	-0.181* (0.07)
Ø Bildungsjahre im Betr.	0.046*** (0.01)	0.028*** (0.01)	0.027*** (0.01)	0.037*** (0.01)	0.023** (0.01)	0.023** (0.01)
Ø Jahre im Betrieb	0.011*** (0.00)	0.010*** (0.00)	0.010*** (0.00)	0.013*** (0.00)	0.011*** (0.00)	0.011*** (0.00)
%Frauen im Betrieb	0.011 (0.04)	0.045 (0.04)	0.046 (0.04)	-0.068 (0.08)	-0.060 (0.06)	-0.063 (0.07)
Betriebsgröße	0.000*** (0.00)	0.000*** (0.00)	0.000*** (0.00)	0.000* (0.00)	0.000** (0.00)	0.000** (0.00)
Frau*%Frauen im Mana.	0.148*** (0.02)	0.100*** (0.02)	0.099*** (0.02)	0.139*** (0.03)	0.121*** (0.02)	0.120*** (0.02)
Frau*Diff. %Hochschul.	0.053 (0.03)	0.032 (0.03)	-0.006 (0.03)	0.103* (0.05)	0.093* (0.04)	0.095* (0.05)
Frau*%Frauen im Betr.	-0.069* (0.03)	0.023 (0.03)	0.004 (0.03)	-0.158*** (0.04)	-0.091* (0.04)	-0.086* (0.04)
Baugewerbe (Ref.)	/	/	/	/	/	/

	Individuelle Lohnverhandlungen			Tarifbindung		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
Bergbau	-0.043 (0.11)	-0.023 (0.11)	-0.023 (0.11)	0.070 (0.08)	0.062 (0.08)	0.061 (0.08)
Verarbeitendes Gewerbe	-0.240*** (0.07)	-0.195** (0.06)	-0.196** (0.06)	0.177** (0.05)	0.200*** (0.05)	0.200*** (0.05)
Energie- und Wasserversorgung	-0.051 (0.08)	-0.063 (0.08)	-0.063 (0.08)	0.308*** (0.05)	0.277*** (0.05)	0.278*** (0.05)
Handel	-0.130 (0.07)	-0.095 (0.07)	-0.095 (0.06)	0.322*** (0.07)	0.359*** (0.06)	0.359*** (0.06)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0.110 (0.09)	-0.009 (0.09)	-0.007 (0.09)	0.376*** (0.07)	0.249*** (0.06)	0.248*** (0.06)
Gastgewerbe	-0.328*** (0.08)	-0.205** (0.07)	-0.207** (0.07)	-0.113 (0.08)	0.008 (0.08)	0.010 (0.08)
Verkehr und Lagerei	-0.132 (0.07)	-0.127 (0.07)	-0.127 (0.06)	0.080 (0.07)	0.076 (0.06)	0.077 (0.06)
Grundstück- und Wohnungswesen	-0.165 ⁺ (0.07)	-0.142 ⁺ (0.06)	-0.141 ⁺ (0.06)	0.121 (0.06)	0.141 ⁺ (0.06)	0.140 ⁺ (0.06)
Erziehung und Unterricht	-0.215 ⁺ (0.09)	-0.233** (0.08)	-0.232** (0.08)	0.081 (0.09)	0.102 (0.09)	0.103 (0.09)
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.102 (0.07)	-0.097 (0.07)	-0.095 (0.07)	0.215** (0.08)	0.189** (0.07)	0.186 ⁺ (0.07)
Sons. Dienstleistungen	-0.186 ⁺ (0.07)	-0.170 ⁺ (0.07)	-0.169 ⁺ (0.07)	0.114 (0.07)	0.151 ⁺ (0.06)	0.151 ⁺ (0.06)
Beruflicher Rang		0.597*** (0.01)	0.628*** (0.02)		0.541*** (0.02)	0.525*** (0.03)
Frau * berufl. Rang			-0.082*** (0.02)			0.031 (0.03)
Frau * Bildungsjahre			-0.009*** (0.00)			-0.004 (0.00)
Frau * Jahre im Betrieb			0.000 (0.00)			0.001 ⁺ (0.00)
Frau * Befristung			0.031** (0.01)			0.073*** (0.02)
Konstante	0.382** (0.12)	0.738*** (0.11)	0.691*** (0.11)	0.274 ⁺ (0.13)	0.610*** (0.11)	0.599*** (0.11)
sd(Frau)	0.111*** (0.00)	0.110*** (0.00)	0.110*** (0.00)	0.094*** (0.00)	0.089*** (0.00)	0.089*** (0.00)
sd(Konstante)	0.216*** (0.00)	0.201*** (0.02)	0.200*** (0.00)	0.185*** (0.00)	0.160*** (0.00)	0.160*** (0.00)
Korrelation(Frau, Konstante)	-0.247*** (0.02)	-0.205*** (0.02)	-0.201*** (0.02)	-0.364*** (0.00)	-0.312*** (0.04)	-0.321*** (0.04)
sd(Residuen)	0.259*** (0.00)	0.236*** (0.00)	0.236*** (0.00)	0.228*** (0.00)	0.208*** (0.01)	0.208*** (0.01)
N	98.401	98.401	98.401	40.410	40.410	40.410

Abbildung A1: Effekt der Interaktion von Frauen mit dem Frauenanteil im Management, Ostdeutschland

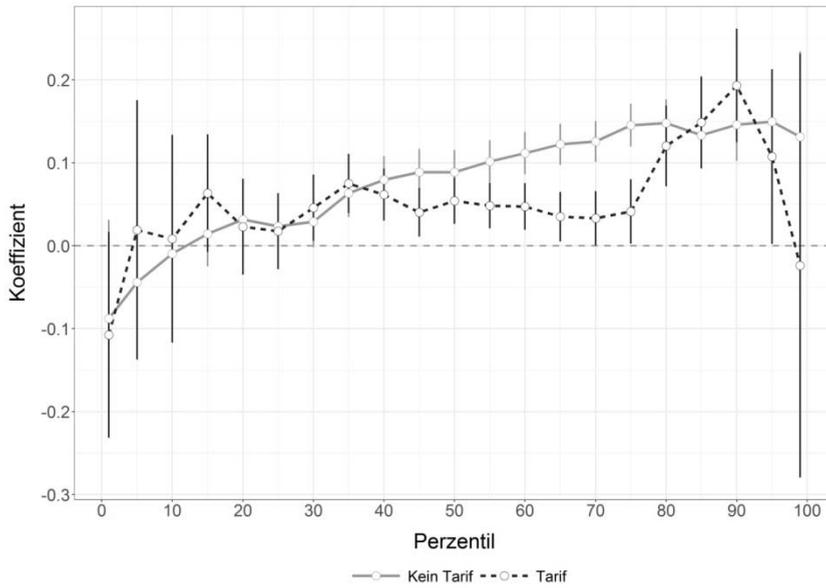
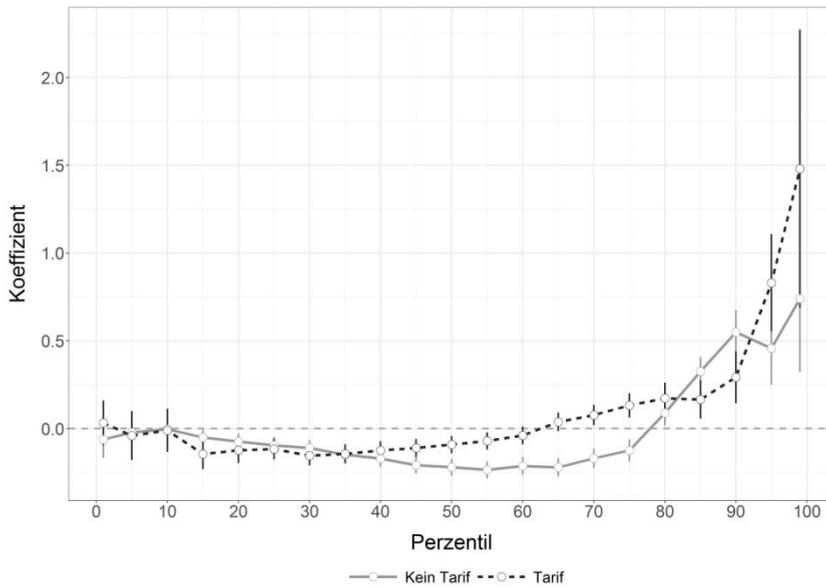


Abbildung A2: Effekt der Interaktion von Frauen mit der Differenz im Anteil an Hochschulabschlüssen, Ostdeutschland



Andre Meyer*

Die Internationalisierung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und ihre Folgen für die Betriebliche Sozialordnung**

Zusammenfassung

Der Beitrag geht der Frage nach den Folgen von Internationalisierungsprozessen kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) für deren Betriebliche Sozialordnung nach. Als charakteristisch für kleinere und mittlere Unternehmen wird dabei der starke Bezug von Geschäftsführung und Beschäftigten auf den eigenen Betrieb gesehen, der mitunter als eine Art gemeinsames Projekt verstanden wird. Mithilfe des von Kotthoff und Reindl eingeführten Konzepts der Betrieblichen Sozialordnung wird anhand von vier empirischen Fällen aus dem Maschinen- und Anlagenbau argumentiert, dass die Gründung einer Auslandsniederlassung die Betriebliche Sozialordnung kleiner und mittlerer Unternehmen unter Druck geraten lässt, was in der Folge dazu führen kann, dass integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnungen einen stärker instrumentalistischen Charakter annehmen.

Keywords: KMU, Internationalisierung, Betriebliche Sozialordnung, Reziprozität, Vertrauen, Kooperation

Internationalisation processes in small and medium-sized enterprises (SMEs) and their effects on the established social order

Abstract

The article tackles the question of the effects of the internationalisation of small and medium-sized enterprises (SMEs) on the in-plant social system, drawing on Kotthoff's and Reindl's concept of the *Betriebliche Sozialordnung*. Small and medium-sized enterprises typically have a strong connection between the management and the workforce based on reciprocity and a common understanding of the plant as a united project. In the article, four case studies of internationalisation processes in SMEs are presented. It is argued that a foreign direct investment puts under pressure the established social order, or *Betriebliche Sozialordnung*, in the headquarters, which can lead to an *integrative-cooperative* social order shifting towards a more *instrumental* social order.

Keywords: SME, Internationalisation, Reciprocity, Trust, Entrepreneurship

JEL-Deskriptoren: F23, J50, J53, L26, L60, M11, M54

* Andre Meyer, Jg. 1983, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Universitätsstr. 25, D-33615 Bielefeld. E-Mail: andre.meyer@uni-bielefeld.de.

** Artikel eingegangen: 21.7.2016; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 5.9.2017.

1 Einleitung¹

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellen mit einem Anteil von über 99% den Großteil der Unternehmen in Deutschland dar.² Sie beschäftigen über die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und tragen zu über einem Drittel zum Umsatz aller Unternehmen bei (vgl. Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2012, S. 3). Darüber hinaus weisen sie Eigenschaften auf, aufgrund derer ihnen eine besondere Wirkung als Innovationsstreiber zugeschrieben werden kann (vgl. Bass, 2006; ECORYS, 2012, S. 46). Unstrittig scheint deshalb zu sein, „dass KMU gemessen an ihrem Anteil am Unternehmensbestand, an der Beschäftigung, am Umsatz, an der Wertschöpfung und an den Investitionen einen wichtigen Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung leisten“ (Söllner, 2011, S. 1096). Im Zuge der voranschreitenden Globalisierung steigt jedoch spürbar der Druck auf KMU, da diese sich in zunehmendem Maße internationaler Konkurrenz ausgesetzt sehen (vgl. Tichy, 2000; Vieweg u. a., 2002; Boes & Kämpf, 2010). Wenig überraschend orientieren sich daher auch KMU vermehrt international. So ist Internationalisierung längst kein Alleinstellungsmerkmal von Großunternehmen mehr, sondern auch für kleine und mittlere Unternehmen Realität geworden. Insbesondere im industriellen Sektor spielen ausländische Direktinvestitionen eine immer größere Rolle. Auch Gründungen von Produktionsniederlassungen kleiner und mittlerer Unternehmen im Ausland stellen keine Seltenheit mehr dar (vgl. KfW Bankengruppe, 2009). Die Gründung einer Produktionsniederlassung ist dabei, verglichen mit Auslandsexporten oder der Gründung von Repräsentanzen im Ausland, die voraussetzungsreichste und in Bezug auf Organisation und Management schwierigste Form von Internationalisierung (vgl. Kinkel & Maloca, 2009; Johanson & Vahlne, 1977).³ Zudem kann sie sich insofern als folgenreich für Unternehmen erweisen, als sie Anpassungsleistungen im gesamten Unternehmen erfordert und damit auch Rückwirkungen auf den jeweiligen Heimatstandort hat (vgl. Edwards, 2000; Behr, 2004, S. 87–92).

In Relation zu ihrer Relevanz für die deutsche Wirtschaft und der beobachtbaren Zunahme von Internationalisierungsaktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen hat ihre In-

1 Der folgende Artikel ist im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts entstanden, welches von 2013 bis 2015 unter der Leitung von Prof. Dr. Ursula Mense-Petermann an der Universität Bielefeld durchgeführt wurde (Projekt-Nr.: 2012-604-1). Mitarbeiter in dem Projekt, das unter dem Titel *‘Going global’ oder ‚kurzfristige Abenteuer‘?* die Frage nach den Bedingungen und Folgen von Internationalisierungsprozessen in kleinen und mittleren Unternehmen stellte, waren Christoph Seidel, Junchen Yan und der Autor dieses Artikels.

2 Da unterschiedliche Definitionen bezüglich kleiner und mittlerer Unternehmen vorherrschen, sollen die Begriffe in diesem Text auf den Definitionen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn beruhen. Kleine Unternehmen bezeichnen demnach Unternehmen mit weniger als 9 Beschäftigten, während mittlere Unternehmen zwischen 10 und 499 Beschäftigte haben. In letztere Kategorie fallen die vier hier vorgestellten empirischen Fälle. Unternehmen mit über 499 Beschäftigten werden als Großunternehmen bezeichnet (vgl. Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2003, S. 13–14). Der im Deutschen ebenfalls geläufige Begriff „Mittelstand“, der eine qualitative Einteilung meint, die eher mit dem Begriff des eigentümergeführten Familienunternehmens vergleichbar ist, wird daher hier nicht verwendet (vgl. Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2003, S. 1–14; Wolter & Hauser, 2001, S. 29–30).

3 Der Internationalisierungsbegriff wird in der Forschung sehr uneinheitlich verwendet. Im Folgenden soll mit dem Begriff „Internationalisierung“ ausschließlich der Schritt der Gründung einer Produktionsniederlassung im Ausland bezeichnet werden (vgl. Becker & Ulrich, 2011, S. 57–62).

ternationalisierung in der wissenschaftlichen Literatur in der Vergangenheit eine vergleichsweise geringe Aufmerksamkeit erfahren. Wenn überhaupt die Internationalisierung von KMU untersucht wurde, fokussierte die Forschung dabei zumeist die unternehmensstrategische Dimension von Internationalisierung (vgl. Behr & Semlinger, 2004; Sorge, 2009; Sorge, Brand, & Gemser, 2009; Becker & Ulrich, 2011). Wenig Beachtung wurde bislang hingegen der sozialen Dimension und hier konkret den *Folgen* der Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen geschenkt. Dabei lässt die bisherige Forschung zu KMU vermuten, dass bei diesen keinesfalls von einer Gleichsetzung mit Großunternehmen ausgegangen werden kann. So haben KMU eine vergleichsweise geringe Ressourcenausstattung, woraus sich spezifische Internationalisierungswege ergeben (vgl. Antoldi, Cerrato, & Depperu, 2011; Chetty & Stangl, 2010; Lindstrand, Melén, & Rovira Nordman, 2011; Zhou, Wu, & Luo, 2007). Insbesondere die potenziell verlustreiche Frühphase ist aufgrund der geringen Ressourcen von KMU schwierig (vgl. Contractor, 2007, S. 455–456).

Dieser Aufsatz sucht an dieser Stelle einen Beitrag zu leisten, indem er die sozialen Folgen von Unternehmensinternationalisierungen für Mittelbetriebe anhand von Fallstudien aus vier Maschinen- und Anlagenbauunternehmen in den Blick nimmt. Hierfür unterscheidet sich in Anlehnung an den Ansatz der Betrieblichen Sozialordnung von Kotthoff und Reindl (1990) zwischen *integrativ-gemeinschaftlichen* und *instrumentalistischen* Sozialordnungen im Betrieb. Während es für die *instrumentalistische* Sozialordnung charakteristisch ist, dass die Akteure im Betrieb ein stärker instrumentalistisches Verhältnis zum Betrieb selbst und den anderen Akteuren einnehmen und eine Low-Trust-Beziehung zwischen den betrieblichen Akteuren besteht, zeichnet die integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnung eine *High-Trust-Beziehung* zwischen Geschäftsführung, Interessenvertretung und Belegschaft aus, die mit einem auf Langfristigkeit und Loyalität angelegten, engen reziproken Bezug von Belegschaft und Geschäftsführung einhergeht. Zudem gibt es eine starke Bindung an den ‚eigenen‘ Betrieb, der mitunter als gemeinsames Projekt aller Beschäftigten und der Geschäftsführung verstanden wird (vgl. Kotthoff, 2009; Kotthoff & Reindl, 1990; Hilbert & Sperling, 1990).

Wird aber der Betrieb in der Wahrnehmung der einzelnen Beschäftigten auch als eigenes Projekt verstanden und wandelt sich dieser im Zuge der Internationalisierung zunehmend, steht zu vermuten, dass dies nicht ohne Folgen für die „soziale Welt“ (Kotthoff & Reindl, 1990) des Betriebs bleibt. Der vorliegende Artikel sucht daher eine Antwort auf die Frage zu geben: *Welche Folgen hat die Internationalisierung für integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnungen in mittleren Betrieben?* Im Folgenden werden das reziproke Verhältnis der Akteure im Betrieb, welches durch Vertrauen und Kooperation bestimmt ist (bzw. das Fehlen dieser), sowie der Bezug der Akteure zum gemeinsamen Projekt ‚Betrieb‘ in das Zentrum gestellt und an ihnen die Internationalisierungsfolgen herausgearbeitet. Es soll dabei argumentiert werden, dass durch die Internationalisierung ein Druck auf die auf Vertrauen basierenden integrativ-gemeinschaftlichen Sozialordnungen ausgeübt wird, in dessen Folge 1) in einem *konsensuellen* Internationalisierungsverlauf eine stärkere Integration innerhalb des Betriebs oder 2) in einem *konfliktären* Internationalisierungsverlauf eine Verschiebung in Richtung einer instrumentalistischen Sozialordnung stattfindet.

Empirisch wird dies anhand der Rekonstruktion von vier Internationalisierungsfällen mittlerer Unternehmen aus dem Maschinen- und Anlagenbau durchgeführt. Hier liegen Be-

dingungen vor, die konstitutiv für integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnungen sind – wie eine Werkstattfertigung mit einem hohen Anteil an Facharbeiterinnen und Facharbeitern mit einer hohen Autonomie und starken Identität als Facharbeiterinnen und Facharbeiter (vgl. Kotthoff, 2009).

Es wird zunächst der Ansatz der Betrieblichen Sozialordnung vorgestellt und auf dieser Grundlage die Implikationen für die Internationalisierung mittlerer Unternehmen herausgearbeitet (2). Daraufhin werden die Folgen der Internationalisierung in der Rekonstruktion der empirischen Fälle aufgezeigt (3). Abschließend folgt eine Zusammenfassung und theoretische Rahmung der empirischen Ergebnisse (4) sowie ein Fazit (5).

2 Sozialordnung im Internationalisierungsprozess

Ausgehend von der These, dass sich durch die Internationalisierung Folgen für die Betriebliche Sozialordnung ergeben, soll zunächst der theoretische Zusammenhang von Internationalisierung und Betrieblicher Sozialordnung herausgearbeitet werden. Um der sozialen Konstituiertheit der Ordnung im Betrieb Rechnung zu tragen, wird hier auf den von Kotthoff und Reindl entwickelten Ansatz der Betrieblichen Sozialordnung zurückgegriffen. Der Betrieb wird hier als Sozialsystem verstanden, welches von den Akteuren im Betrieb interaktiv konstituiert wird und in dem sich auf diese Weise eine innerbetriebliche Ordnung herausbildet, die mit Hermann Kotthoff und Joseph Reindl (1990) als *Betriebliche Sozialordnung* bezeichnet werden kann. Verwandte Konzepte finden sich bei Hildebrandt/Seltz (1989, betriebliche Sozialverfassung), Senghaas-Knobloch et al. (1996, industrielle Arbeitskultur) oder auch Becke (2008, soziale Erwartungsstrukturen). Gemeinsam ist diesen Ansätzen das Verständnis des Betriebs als *soziales* System, das neben der Formalstruktur auch auf „informellen, impliziten Vereinbarungen und Regeln beruht“ (Minssen, 2006, S. 85). Hiermit verbunden ist die Abgrenzung von einem Verständnis von sozialer Ordnung im Betrieb ausschließlich als Folge von Machthandeln (vgl. Crozier & Friedberg, 1993) oder z. B. Aushandlungskämpfen zwischen Beschäftigten und Geschäftsführung (vgl. Edwards, 1981). Eine solche Reduzierung auf konflikthafte Machthandeln als einzigem Faktor der Konstituierung betrieblicher Ordnung wird der empirisch vorgefundenen Situation in mittleren Unternehmen ebenso wenig gerecht, wie eine Reduzierung auf kooperatives Einverständnishandeln zwischen den betrieblichen Akteuren. Vielmehr ist von einem gleichzeitigen Vorhandensein von Macht- und Einverständnishandeln auszugehen, auf dessen Grundlage sich eine Sozialordnung herausbildet (vgl. Kotthoff & Reindl, 1990, S. 12). Aus diesem Grund führen gleiche Kontextbedingungen in unterschiedlichen Unternehmen nicht zwangsläufig zu identischen Sozialordnungen, sondern finden durch Interaktion in die innerbetrieblichen Erwartungsmuster Eingang und beeinflussen diese je nach Sozialordnung und Historie eines Betriebs unterschiedlich, wodurch sie eine relative Stabilität im Zeitverlauf aufweisen. Darüber hinaus ist das Arbeitshandeln in außerbetriebliche soziale Kontexte eingebettet und wird durch diese geprägt. So können bspw. auch Verstöße gegen als allgemeingültig wahrgenommene Normen – wie bspw. Respekt gegenüber den Beschäftigten –, die in einem Arbeitsvertrag nicht eingefordert werden können, Auslöser von Konflikten sein und die Sozialordnung im Betrieb beeinflussen (vgl. Kotthoff, 2000).

Typisierend zugespitzt kann die Betriebliche Sozialordnung eine *integrativ-gemeinschaftliche* oder *instrumentalistische* Ausprägung annehmen (vgl. Kotthoff, 2009). Die *integrativ-gemeinschaftliche* Form der Sozialordnung ist charakterisiert durch *High-Trust-Beziehungen* und eine hohe Reziprozität des Verhältnisses von Geschäftsführung und Belegschaft. Beide Seiten beziehen sich jedoch nicht lediglich aufeinander, sondern zugleich auch auf den Betrieb selbst. Dieser wird als eine soziale Einheit konstituiert, mit der eine starke Identifikation besteht. Wenig erstaunlich geht mit einer subjektiv gefühlten Zusammengehörigkeit ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für den Betrieb einher. Es bestehen eine hohe Leistungsbereitschaft und Loyalität, die auf einem auf Langfristigkeit angelegten, starken Vertrauensverhältnis fußen (vgl. Kotthoff & Reindl, 1990, S. 355; Kotthoff, 2009, S. 434). Hierunter darf freilich nicht verstanden werden, dass im Betrieb zwischen Belegschaft und Geschäftsführung keine Machtungleichgewichte bestehen. Die Machtunterschiede werden jedoch von den Beschäftigten als legitim anerkannt und gleichsam von der Geschäftsführung „so aus[ge]übt, dass fundamentale Erwartungen und Bedürfnisse der Machtunterlegenen anerkannt und erfüllt werden“ (Kotthoff, 2009, S. 431). Im Kontrast hierzu steht die *instrumentalistische* Sozialordnung, die sich durch eine *Low-Trust-Beziehung* und eine schwache Reziprozität und Interdependenz von Belegschaft und Geschäftsführung auszeichnet. Diese Sozialordnung findet sich tendenziell eher unter den Bedingungen tayloristisch-fordistischer Massenproduktion. Charakteristisch ist dabei die in diesen Betrieben starke Kontrolle der Mitarbeiter, während die vermittelte Wertschätzung für Arbeit von Seiten der Geschäftsführung eher gering ist. Einzelne Beschäftigte werden als relativ austauschbar wahrgenommen und die Identifikation mit dem Betrieb ist bei der Belegschaft ebenfalls eher gering. Diese idealtypischen Formen Betrieblicher Sozialordnungen treten freilich in der empirischen Wirklichkeit in verschiedenen Ausprägungen auf, die sich auf einem Kontinuum zwischen *gemeinschaftlich-integrativ* und *instrumentalistisch* bewegen (vgl. Kotthoff, 2009, S. 433; Kotthoff & Reindl, 1990, S. 354–365).

Für die Werkstattfertigung in den hier untersuchten Fallunternehmen aus dem Maschinen- und Anlagenbau spielen die Facharbeiter und Facharbeiterinnen eine zentrale Rolle. In der Konstruktion werden die Maschinen und Anlagen nicht bis in kleinste Details geplant, sondern es wird ein gewisses Verständnis der Maschinen und Anlagen bei den Beschäftigten vorausgesetzt. Eine Kombination aus langjähriger Arbeitserfahrung und qualifizierter Ausbildung bildet daher die Grundlage für das notwendige Verständnis der Maschinen und Anlagen. Das Produktionswissen wird zudem nur selten dokumentiert bzw. in schriftlicher Form festgehalten, sondern durch Sozialisation im Arbeitsalltag erworben. Dieses Wissen kann mit Michael Polanyi als *tacit knowledge* (auch: implizites Wissen) bezeichnet werden (vgl. Polanyi, 1967; Porschen, 2008). Es zeichnet sich vor allem durch seine Personengebundenheit aus, weshalb es im Unterschied zu explizitem Wissen wie Produktionszeichnungen schwierig zu transferieren ist, da es der Kooperationsbereitschaft der Wissensträger und Wissensträgerinnen bedarf. Aufgrund der Relevanz impliziten Wissens für die Produktion gilt für diese Produktionsmodelle, „dass für Arbeitsformen mit einem relativ hohen Maß an Qualifikation, Eigeninitiative und Verantwortlichkeit eine integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnung eine notwendige Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg ist“ (Kotthoff, 2009, S. 435), da sie durch Vertrauen und stabile Erwartungen erst die notwendige Kooperation und Eigeninitiative ermöglicht, die Grundlage dieses Produktionsmodells sind.

Auf Basis der Arbeit Hermann Kotthoffs kann also davon ausgegangen werden, „dass produktives Arbeiten eine auf Vertrauen gründende Kooperation und Einverständnis zwischen Geschäftsführer oder Geschäftsführerin und den Beschäftigten voraussetzt“ (Kotthoff, 2009, S. 429, siehe auch 1981, 1994, 2000). Diese finden sich in Form von Erwartungen, Routinen, informellen und impliziten Regeln im Unternehmen als langfristige Strukturen wieder, an denen sich das Handeln von Geschäftsführung und Belegschaft im Unternehmen orientiert und auf welche es sich beziehen kann. Kooperationsbereitschaft ist die Grundlage dafür, dass die Beschäftigten Arbeiten ausführen, die nicht explizit in Arbeitsverträgen festgehalten sind bzw. werden können (vgl. Kotthoff, 2009, S. 429; Minssen, 1991, S. 51–55). Dazu zählen auch Leistungen, die über die Vorgaben des Arbeitsvertrages hinausgehen – wie z. B. die freiwillige Übernahme von Mehrarbeit. Aus diesem Grund begreift der Ansatz der Betrieblichen Sozialordnung die Betriebszugehörigkeit nicht als einen instrumentellen Tausch von Arbeitskraft gegen Geld, sondern als eine komplexe Sozialbeziehung (vgl. Kotthoff, 2009, S. 430). Diese Frage nach dem Warum der Kooperation lässt sich mit Kotthoff reformulieren als Frage nach den Bedingungen der Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten: „Unter welchen Voraussetzungen *wollen* sie freiwillig mitdenkend, produktiv und gewinnbringend arbeiten?“ (Kotthoff, 2009, S. 429; Hervorhebung im Original).

Sofern kein sofortiger Gewinn in Aussicht steht, sondern sich die Kooperation erst auf lange Sicht auszahlt, stellt die Grundlage von Kooperation Vertrauen dar (vgl. Luhmann, 2000, S. 27–28). Wie oben angeführt, ist das Vertrauen zwischen Belegschaft und Geschäftsführung ein zentraler Bestandteil der integrativ-gemeinschaftlichen Sozialordnung und bildet gewissermaßen den Kern der sozialen Welt des Betriebs (*High-Trust-Beziehungen*). Die Beziehung von Belegschaft und Geschäftsführung ist auf Langfristigkeit angelegt und die Beschäftigten können davon ausgehen, dass ihre Arbeit eine Investition in das „gemeinsame[n] Projekt Betrieb“ (Kotthoff & Reindl, 1990, S. 352) darstellt. Versteht man Vertrauen als das „Zutrauen in Erwartungen“ (Luhmann, 2000, S. 1), die in zeitlicher Dimension auf die Zukunft hin ausgerichtet sind (vgl. Luhmann, 2000, S. 9), wird unter Bedingungen bestehenden Vertrauens davon ausgegangen, dass heutige Erwartungen auch in Zukunft noch gelten bzw. erfüllt werden. Unter diesen Bedingungen werden Mehrarbeiten im Betrieb übernommen, weil sie einem langfristigen Ziel dienen – nämlich dem gemeinsamen Projekt ‚Betrieb‘. Beschäftigte und Geschäftsführung investieren unter den Bedingungen einer integrativ-gemeinschaftlichen Sozialordnung in den Betrieb, wenn diese Investitionen als relevant für den Betriebserfolg erachtet werden. Das oberste Interesse der Beteiligten an diesem gemeinsamen Projekt stellt daher dessen Fortbestand dar, was ich im Folgenden als *Betriebswohl* bezeichnen werde. Der Unterschied zum instrumentalistischen Typus der Sozialordnung liegt hier darin, dass die Beschäftigten eine starke persönliche Identifikation mit dem Betrieb aufweisen, die auch eine emotionale Komponente beinhaltet. Natürlich darf hierbei nicht vergessen werden, dass Erwerbsarbeit immer auch eine Notwendigkeit in der kapitalistischen Wirtschaft darstellt.

Richtet man den Blick auf den Internationalisierungsprozess, ist evident, dass insbesondere in der Frühphase des Auslandsengagements ein erhöhter Wissenstransfer vom Heimatstandort in die Niederlassung notwendig ist (vgl. Gupta & Govindarajan, 1991; Morschett & Schramm-Klein, 2011, S. 8). Da die Unternehmen das personengebundene

Produktionswissen in den Niederlassungen verfügbar machen müssen, ist die kooperative Mitarbeit der Beschäftigten von großer Relevanz für eine erfolgreiche Unternehmensinternationalisierung. Entsprechend ist es ohne die Kooperation der Wissensträger nicht möglich, das implizite Wissen in die Niederlassung zu transferieren.

Zusammenfassend lässt sich daher, ungeachtet der konkreten Ausgestaltung der Internationalisierungsprozesse in unterschiedlichen Unternehmen, als Gemeinsamkeit konstatieren, dass die Beschäftigten im Internationalisierungsprozess eine aktive Rolle spielen und ihre kooperative Mitarbeit für eine erfolgreiche Internationalisierung unumgänglich ist. Dabei ist die Betriebliche Sozialordnung insofern von Bedeutung, als eine an Langfristigkeit orientierte Beziehung zwischen Belegschaft und Geschäftsführung, die auf starkem Vertrauen basiert sowie eine starke Identifikation mit dem Betrieb die Grundlage für die Bereitschaft der Beschäftigten zu ‚freiwilligen‘ Beiträgen bildet. Aus diesem Grund bildet eine integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnung die beste Voraussetzung für eine (Qualitäts-)Produktion, die in hohem Maße auf Eigeninitiative und Kooperation angewiesen ist (vgl. Kotthoff, 2009, S. 435–436). Ist eine integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnung in der Produktion am Heimatstandort die beste Voraussetzung, so scheint dies im Internationalisierungsprozess insofern eine zusätzliche Bedeutung zu erhalten, als hierbei aufgrund der Nicht-Vorhersehbarkeit und Nicht-Planbarkeit des Auslandsprojekts Eigeninitiative und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten umso stärker gefordert sind. Zwischen Sozialordnung und ökonomischem Erfolg des Unternehmens besteht allerdings kein direkter Zusammenhang. Lediglich kann davon ausgegangen werden, „dass für Arbeitsformen mit einem relativ hohen Maß an Qualifikation, Eigeninitiative und Verantwortlichkeit eine integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnung eine notwendige Voraussetzung“ (Kotthoff, 2009, S. 435) darstellt. Dies schließt nicht aus, dass Betriebe mit einer qualifizierten Arbeitsform über einen begrenzten Zeitraum auch mit instrumentalistischen Sozialordnungen wirtschaftlichen Erfolg haben können. Ebenso können Unternehmen mit anderen Arbeitsformen, die nicht auf einer Qualitätsproduktion basieren, mit einer instrumentalistischen Sozialordnung auch langfristig wirtschaftlichen Erfolg haben.

Im Folgenden soll nun anhand von vier empirischen Fällen gezeigt werden, wie das Internationalisierungsprojekt Druck auf die integrativ-gemeinschaftliche Form der Sozialordnung erzeugt. Hierfür werden die zentralen Dimensionen der Sozialordnung, das reziproke Vertrauen und die starke Kooperation zwischen Geschäftsführung und Belegschaft sowie die Wahrnehmung des Betriebs als gemeinsames Projekt, in den Blick genommen.

3 Internationalisierungsverläufe in den Fallunternehmen

Das empirische Material, auf dem die folgenden Fallstudien fußen, wurde im Zeitraum von 2013 bis 2015 an den deutschen Heimatstandorten und den chinesischen Niederlassungen der Unternehmen erhoben. Die Basis des Materials bilden qualitative Leitfadenterviews in unterschiedlichen Bereichen der Unternehmen sowie ethnografische Beobachtungen. Das qualitative Forschungsdesign ermöglicht eine Antwort auf die Frage nach dem *Wie* (vgl. Yin, 1994, S. 17; Lamnek, 2010, S. 283), d. h. danach, wie sich der Internationalisierungsprozess der Unternehmen auf die Sozialbeziehungen am Heimatstandort auswirkt. Zu die-

sem Zweck wurden qualitative, nicht standardisierte Leitfadenterviews von 60-90 Minuten Dauer mit Beschäftigten verschiedener hierarchischer Ebenen und unterschiedlicher funktionaler Bereiche an den jeweiligen Heimatstandorten und den chinesischen Niederlassungen der Unternehmen geführt und anschließend transkribiert (vgl. Liebold & Trinczek, 2009, S. 53). Die Interviews in der Niederlassung fanden z. T. in englischer und in chinesischer Sprache statt, wobei die chinesischsprachigen Interviews von einem Muttersprachler durchgeführt wurden. Insgesamt sind somit unterschiedliche Perspektiven aus den Unternehmen in das Datenmaterial eingeflossen, so dass sowohl Geschäftsführungen als auch Interessenvertreter und Beschäftigte aus beiden Standorten des Unternehmens repräsentiert sind. Auf diese Weise konnten die Internationalisierungsprozesse in den Unternehmen tiefscharf und multiperspektivisch rekonstruiert werden (vgl. Lamnek, 2010, S. 142; Flick, 2007, S. 311). Die Transkriptionen der Interviews wurden im Anschluss in ATLAS.ti codiert und das Material wurde auf dieser Basis zu Fallstudien der Internationalisierungsverläufe der einzelnen Unternehmen verdichtet.

Anhand dieser entstandenen Fallstudien der Internationalisierungsverläufe der Unternehmen soll im Folgenden herausgearbeitet werden, unter welchen Bedingungen der gemeinschaftliche Charakter der Sozialordnung im Internationalisierungsprozess unter Druck gerät.

3.1 Wehrich GmbH & Co. KG

Die Wehrich GmbH & Co. KG⁴ ist ein Unternehmen des Sondermaschinenbaus mit ca. 100 Beschäftigten, von denen die meisten Facharbeiter und Facharbeiterinnen sind. Die Produktion findet in Einzel- und Kleinserienfertigung in Werkstattfertigung statt. Auf starken Druck zweier Kunden hin sah sich die Geschäftsführung vor ca. zwei Jahren zur Gründung der Niederlassung in China gezwungen. Seit etwa einem Jahr hat das Unternehmen nun eine kleine Niederlassung mit vier Beschäftigten.

Der Geschäftsführer, Herr Wehrich, ist zugleich Gründer und Eigentümer des Unternehmens, jedoch in die Internationalisierung nicht direkt eingebunden. Das Projekt ‚Niederlassung‘ obliegt ausschließlich dem zweiten, angestellten Geschäftsführer, Herrn Schmäzler. Dieser ist seit über zehn Jahren im Unternehmen und seit etwa vier Jahren in der Geschäftsführung tätig. Die formale Hierarchie im Betrieb spielt im Unternehmen eine eher untergeordnete Rolle. So unterhalten die Geschäftsführer enge informelle Kontakte zu den Beschäftigten. Insbesondere der noch junge Herr Schmäzler pflegt einen engen, teilweise freundschaftlichen Kontakt zu den Beschäftigten im Betrieb. Er duzt sich bspw. mit einem Teil von ihnen und spielt gemeinsam mit einigen Mitarbeitern im lokalen Fußballverein.

Charakteristisch für das Unternehmen ist eine starke Bedeutung von Informalität. Die Übergänge von Privatem zu Beruflichem sind fließend und häufig nicht klar festgelegt. Bspw. wohnt Herr Schmäzler auf Dienstreisen in die Niederlassung gemeinsam mit dem deutschen Mitarbeiter der Niederlassung in dessen Wohnung vor Ort, die vom Unternehmen Wehrich angemietet wurde. Auch ist es üblich, dass Stellen im Unternehmen über Privatkontakte informell vermittelt werden. Daher scheint die Bezeichnung des Unternehmens als Familie, die auch von den Beschäftigten und der Geschäftsführung verwendet

4 Die Namen aller Interviewpartner sowie der Unternehmen wurden anonymisiert.

wird, eine zutreffende Metapher darzustellen. Ein Betriebsrat ist im Unternehmen nicht vorhanden. Die Geschäftsführer sind der Meinung, sie selbst kennen die Interessen und Anliegen der Belegschaft sehr gut und würden diese selbstverständlich berücksichtigen. Die einzige formal institutionalisierte Form des Austausches zwischen Belegschaft und Geschäftsführung stellt ein alle zwei bis drei Monate stattfindendes, vom Unternehmen finanziertes, gemeinsames Frühstück dar. Bestrebungen, einen Betriebsrat zu gründen – was in der Regel als Reaktion auf innerbetriebliche Konflikte zwischen Belegschaft und Geschäftsführung erfolgt – gibt es bisher innerhalb der Belegschaft nicht (vgl. Schlömer-Laufen & Kay, 2012, S. 43–45).

Die Sozialordnung im Unternehmen Weirich weist einen stark integrativ-gemeinschaftlichen Charakter auf. Das Gemeinschaftsverständnis schlägt sich im Auslandsengagement insofern nieder, als Herr Schmälzer für die Gründung der Niederlassung ein Projektteam eingerichtet hat, dem außer ihm selber mehrere Beschäftigte ohne Führungsposition angehören. Durch die Einbeziehung der Beschäftigten in das Auslandsengagement hat dieses anders als in den Fällen Kramer und Behrenkamp (s. u.) nicht den Charakter eines persönlichen Projekts des Geschäftsführers, sondern wird als gemeinsames Projekt des Unternehmens wahrgenommen, für das sich persönlicher Einsatz langfristig auszahlt.

Die Niederlassung wird am Heimatstandort weder von der Geschäftsführung noch den Beschäftigten als separates Unternehmen wahrgenommen, sondern als Teil des eigenen Unternehmens gesehen. Hierzu trägt auch bei, dass die nominelle Geschäftsführung der Niederlassung noch immer bei Herrn Schmälzer liegt, welcher stark in das operative Geschäft in der Niederlassung eingreift. Die Niederlassung unterliegt daher einer direkten Steuerung vom Heimatstandort und besitzt nur eine geringe Autonomie. Es verwundert deshalb nicht, dass sie von den Beschäftigten nicht als Konkurrenz wahrgenommen wird. Vielmehr wird sie als Sicherung für den Heimatstandort gesehen, da durch sie die in China produzierenden Großkunden gehalten werden können. Die einzige mit dem Auslandsengagement verbundene Sorge besteht deshalb darin, das Projekt in China könne scheitern und zu hohen finanziellen Verlusten für das Unternehmen führen. Die Beschäftigten gehen jedoch nicht davon aus, dass Arbeitsplätze nach China verlagert werden könnten. Hierzu trägt auch der erste Geschäftsführer und Eigentümer bei, der sich selbst stark mit dem von ihm gegründeten Heimatbetrieb identifiziert und nur ein geringes Interesse an der Niederlassung zeigt, deren Management er gänzlich dem zweiten Geschäftsführer überlässt.

Insgesamt verbindet Belegschaft und Geschäftsführung eine Vorstellung vom Betrieb als Gemeinschaft, in dessen Zentrum der Heimatbetrieb als gemeinsamer Bezug steht. So wird es als Selbstverständlichkeit angesehen, dass bei Abwesenheit von Kollegen ungefragt deren Arbeit übernommen wird, bei Auftragsspitzen ungefragt Überstunden eingelegt werden, oder Arbeit am Wochenende im Notfall von zu Hause erledigt wird. Dies wird sowohl von der Geschäftsführung als auch den Beschäftigten nicht hinterfragt, sondern ist dann selbstverständlich, wenn es dem gemeinsamen Ziel des Unternehmenswohls dient. Auch der Geschäftsführung wird eine Orientierung am Betriebswohl unterstellt, weshalb die Begründung für den Schritt nach China von den Beschäftigten nicht in Frage gestellt wurde.

Entsprechend unproblematisch verläuft bislang die Kooperation der Beschäftigten in Bezug auf Unterstützungsleistungen für die Niederlassung. Die Anfragen aus der Niederlassung kommen entweder vom einzigen deutschen Mitarbeiter in China oder dem chinesi-

schen Monteur, der selbst ebenfalls mehrere Monate am Heimatstandort angelernt wurde. Man kennt sich untereinander, hilft sich gegenseitig und pflegt zudem privat Kontakt. Auch Tätigkeiten, die durch Gründung der Niederlassung zusätzlich hinzugekommen sind, werden mit derselben Selbstverständlichkeit übernommen wie Aufgaben, die am Heimatstandort anfallen. Exemplarisch hierfür ist die Situation des Informatikers, der für den Aufbau der IT-Infrastruktur in der Niederlassung zuständig ist, was er neben seiner eigentlichen Arbeit macht. Da er selbst mit dem Geschäftsführer befreundet und das Projekt ‚Niederlassung‘ auch zu seinem eigenen Projekt geworden ist, fällt es ihm besonders schwer, eine Grenze zu ziehen. Dies wiederum drückt sich in Form vieler unbezahlter Überstunden aus.

Da im Unternehmen weder Wissen über den Standort China noch über die Gründung einer Niederlassung besteht, ist die Internationalisierung für Belegschaft und Geschäftsführung allerdings mit einer hohen Unsicherheit verbunden. Aufgrund des starken Gemeinschaftsempfindens führt dies jedoch dazu, dass das gemeinsame Projekt ‚Niederlassung‘ zu einer stärkeren Integration im Betrieb führt. So ist eine deutliche Aufbruchsstimmung zu beobachten, deren Tenor ist: Gemeinsam können wir den Schritt in den ungewissen chinesischen Kontext erfolgreich gestalten.

Es lässt sich festhalten, dass im Heimatbetrieb des Unternehmens Wehrich eine stark integrativ-gemeinschaftliche Form der Sozialordnung existiert. Zwar werden strategische Entscheidungen in der Regel von den beiden Geschäftsführern alleine getroffen, insbesondere im Auslandsprojekt wird dieses Muster jedoch gebrochen und Teile der Beschäftigten in den Entscheidungsprozess eingebunden. Aufgrund der Tatsache, dass das Internationalisierungsprojekt als mit einer hohen Unsicherheit behaftet wahrgenommen wird, bezieht der angestellte Geschäftsführer die Belegschaft verstärkt in die Internationalisierung ein. Dieses integrative Moment in Kombination mit der im Unternehmen verbreiteten Sorge vor dem unsicheren Schritt ins Ausland führt dazu, dass im Betrieb näher zusammengedrückt wird. Diese Wahrnehmung der Beschäftigten wird zum einen dadurch bestärkt, dass man sich im Unternehmen zum Auslandsengagement gedrängt fühlt. Zum anderen kommt hinzu, dass der Eigentümer des Unternehmens selbst nicht in das Projekt eingebunden ist, sondern sich ausschließlich dem deutschen Heimatstandort widmet.

3.2 Höger GmbH

Bei der Höger GmbH handelt es sich um ein Unternehmen des Sondermaschinenbaus, dessen chinesische Niederlassung vor einem Jahr gegründet wurde und zur Zeit 30 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt. Höger war bis vor wenigen Jahren Teil eines eigentümergeführten, mittelständischen Konzerns, bevor es an eine Holding verkauft wurde. Innerhalb dieser ist es mit ca. 300 Beschäftigten das größte Unternehmen. Die anderen Unternehmen der Holding sind in anderen Branchen tätig, weshalb keine Verbindungen zwischen ihnen bestehen. Mit dem Eigentümerwechsel ging auch ein Wechsel in der Geschäftsführung einher.

Die Geschäftsführung besteht aus zwei angestellten Geschäftsführern und dem Vorstandsvorsitzenden der Holding. Die beiden angestellten Geschäftsführer haben eine interne Hauskarriere im Unternehmen durchlaufen. Aufgrund ihrer langjährigen Unternehmenszugehörigkeit sind sie die personifizierten Normen und Werte des Unternehmens (vgl. Pohlmann & Bär, 2009, S. 31–32). Dieser Karriereweg kann als Loyalitätsbekundung gegenüber dem

Unternehmen verstanden werden (vgl. Minssen, 2006, S. 186). Hierauf gründet zu einem großen Teil das von der Belegschaft in sie gesetzte Vertrauen. Viele der Beschäftigten kennen sie noch als ihre Kollegen und duzen sie. Der Umgang ist weiterhin kollegial, man respektiert und schätzt sich. Bei Beschäftigten und Betriebsrat werden sie wegen ihrer nüchternen Rationalität und fachlichen Kompetenz geschätzt. Das Verhältnis zum Betriebsrat lässt sich als kooperativ und professionell bezeichnen. Dieser ist durchaus in der Lage – was er auch häufiger schon bewiesen hat – die Interessen der Belegschaft durchzusetzen, deren Unterstützung er hat und von der er als sehr aktiv und vertretungsstark wahrgenommen wird.

Das Auslandsprojekt liegt in der Verantwortung von Herrn Winkelmann, einem der beiden Geschäftsführer. Da dieser selbst seit seiner Ausbildung im Unternehmen ist und erst seit wenigen Jahren zur Geschäftsführung gehört, versucht er sein Handeln in der Geschäftsführung regelmäßig aus Beschäftigtenperspektive zu reflektieren. Aus diesem Grund informiert die Geschäftsführung die Belegschaft regelmäßig zum Fortschritt der Niederlassung, hält sich jedoch darüber hinaus mit Äußerungen zum Auslandsengagement in der Zentrale bedeckt, da die Befürchtung besteht, eine zu hohe Präsenz der Niederlassung am Heimatstandort könne ein Konkurrenzdenken in der Zentrale bestärken. Den Schritt ins Ausland sehen die Geschäftsführer als notwendig an, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen, weil Kunden vermehrt nach einer Niederlassung in China verlangen würden. Diese Begründung findet auch innerhalb der Belegschaft Akzeptanz, zumal auch die Beschäftigten im Vertrieb zunehmend diese Einschätzung bestätigen.

Der Wissenstransfer zwischen beiden Unternehmensteilen findet eher informell statt. Bestehen Probleme in der Niederlassung, nimmt in der Regel einer der vier deutschen Mitarbeiter in der Niederlassung Kontakt zu seinen ihm bekannten Kollegen und Kolleginnen am Heimatstandort auf. Die Hilfe vom Heimatstandort erfolgt in diesen Fällen unproblematisch. Da es keine Neueinstellungen im Zuge der Gründung der Auslandsniederlassung gab, kommt es hierbei zwar gelegentlich zu zeitlichen Verzögerungen, die Hilfe für die Niederlassung wird jedoch in der Zentrale als Beitrag für das Gesamtunternehmen gesehen. Eine Angst, in China die eigene Konkurrenz aufzubauen, gibt es in der Belegschaft nicht. Die Überzeugung ist vielmehr – entsprechend der Argumentation der Geschäftsführung –, dass das Chinaprojekt dazu beiträgt, Aufträge zu bekommen, die das Unternehmen ohne die Niederlassung sowieso nicht erhalten hätte. Die Beschäftigten am deutschen Standort rücken zudem das Unternehmenswohl deutlich in den Vordergrund. Das Wissen in der Niederlassung bleibe schließlich im eigenen Unternehmen, werde für eine erfolgreiche Entwicklung des Auslandsprojekts benötigt und trage langfristig dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit des Gesamtunternehmens auf dem chinesischen sowie den internationalen Märkten zu sichern.

Abgesehen von den Anfragen aus der Niederlassung spielt diese bislang weder für Belegschaft noch den Betriebsrat in der Zentrale eine große Rolle. Zwar sehen die Beschäftigten die chinesische Niederlassung als Teil des Unternehmens Höher, beschreiben sie jedoch nicht als Kern des Unternehmens. Der Fokus für die Belegschaft in Deutschland liegt klar auf dem eigenen Betrieb. Anders als bei Wehrich führt die Internationalisierung hier nicht zu einer stärkeren Integration innerhalb des Betriebs. Da der Betrieb in der kürzeren Vergangenheit bereits einem starken Wandel unterzogen war, ist der Umgang mit der neuen Niederlassung eher vergleichsweise professionell-rational. Die Geschäftsführer besitzen hier eine hohe Legitimation und ihnen wird ebenso eine hohe ökonomische Rationalität zu-

geschrieben, was auch darauf zurückzuführen ist, dass sie eine doppelte Spitze aus einem Ingenieur und einem Betriebswirt bilden und bei größeren Investitionen den Geschäftsführer der Holding konsultieren müssen, also einer zusätzlichen formalen Kontrolle unterliegen. Unter diesen Bedingungen wird auch der Entscheidung zum Auslandsengagement eine hohe Rationalität zugeschrieben und die Geschäftsführung bei diesem gemeinsamen Projekt unterstützt.

Insgesamt muss daher konstatiert werden, dass die Sozialordnung im Betrieb eine etwas stärker instrumentalistische Ausprägung als im Unternehmen Wehrich aufweist. Vor allem hat das Narrativ vom Betrieb als einer auf Langfristigkeit angelegten sozialen Einheit seit dem Verkauf des Betriebs und der Neueingliederung in die Holdingstrukturen an Erklärungskraft eingebüßt. Zwar wird der Betrieb noch als ein gemeinsames Projekt verstanden, allerdings liegt die Ursache hierfür, anders als im Unternehmen Wehrich, weniger in einem integrativen Managementstil der Geschäftsführung als vielmehr in den professionalisierten Unternehmensstrukturen. Das der Gemeinschaft zugrundeliegende Vertrauen basiert vor allem auf einem Systemvertrauen in die organisationalen Strukturen im Unternehmen. Hierauf baut schließlich auch das Vertrauen in den angestellten Geschäftsführer Herrn Winkelmann auf. Ihm wird vertraut, weil er den Sozialisations- und Ausbildungsprozess im Unternehmen durchlaufen hat und sich die Belegschaft darauf verlassen kann, dass er über dieselben Werte wie alle anderen Beschäftigten verfügt und seine Entscheidungen im Sinne des Unternehmenswohls trifft. So wird ihm auch keine persönliche Agenda in Bezug auf das Auslandsprojekt unterstellt, sondern davon ausgegangen, dass dieses Projekt eine Notwendigkeit darstellt, wenn er dieses unterstützt.

3.3 Kramer GmbH & Co. KG

Die Kramer GmbH & Co. KG ist ein mittelständisches Unternehmen des Industrieanlagenbaus mit derzeit ca. 350 Beschäftigten, von denen 250 am Stammsitz in Deutschland arbeiten. Vor sechs Jahren wurde die chinesische Niederlassung mit damals 30 Beschäftigten eröffnet. Aufgrund des wirtschaftlichen Erfolgs wurde diese mehrfach ausgebaut, so dass dort aktuell 100 Mitarbeiter beschäftigt sind.

Der Eigentümer und Geschäftsführer, Herr Kramer, der das Unternehmen in dritter Generation führt, hat sich in den vergangenen Jahren langsam aus dem operativen Geschäft zurückgezogen und dieses dem zweiten, angestellten Geschäftsführer überlassen. Aus Perspektive der Belegschaft gilt der Eigentümer aber weiterhin als eigentlicher Geschäftsführer und als zentrale Person im Unternehmen. Herr Kramer selbst ist eng mit dem Unternehmen Kramer verbunden. Auf Wunsch seines Vaters hat er bei seinem Einstieg ins Unternehmen zunächst in verschiedenen Bereichen gearbeitet, bevor er in die Geschäftsführung wechselte. Noch heute gibt es einige Beschäftigte, mit denen er sich seit dieser Zeit duzt. Sein Führungsstil lässt sich insofern als patriarchisch-autoritär beschreiben, als er das Unternehmen als sein persönliches Eigentum sieht und sein Handeln an dieser Überzeugung ausrichtet. Dieser Anspruch wird auch von den Beschäftigten am Heimatstandort nicht angefochten.

Als Grund für die Entscheidung, nach China zu gehen, gibt Herr Kramer die zunehmende Bedeutung des wachsenden chinesischen Markts an. Weder wurde von Kunden Druck auf das Unternehmen ausgeübt, noch hatte der Heimatstandort wirtschaftliche Prob-

leme. Es galt laut Herrn Kramer jedoch, die führende Position auf dem Weltmarkt in der eigenen Nische, welche man sich erarbeitet hatte, auch in Zukunft zu verteidigen.

Mit seinem schrittweisen Rückzug aus dem operativen Geschäft des Heimatstandorts engagiert sich Herr Kramer verstärkt für die Niederlassung. Diese wird zu seinem persönlichen Projekt, in welches er sich voll einbringt. Anders als das geerbte Heimatunternehmen scheint ihm die Niederlassung die Möglichkeit zu geben, sich als Unternehmer zu beweisen. So berichtet er rückblickend voller Stolz darüber, dass das Unternehmen in China zunächst weder Kunden noch Zulieferer hatte und stellt den Erfolg des Unternehmens vor allem als eigene Leistung dar. Aus seiner starken Identifikation mit der Niederlassung macht Herr Kramer kein Geheimnis. So verkündet er bspw. auf der Weihnachtsfeier des Heimatstandorts, dass die Produkte aus der Niederlassung seiner Meinung nach besser seien als die des Heimatstandorts. Unabhängig von Herrn Kramers möglicher Intention, die Belegschaft zu motivieren, wird dies von der heimischen Belegschaft in erster Linie als persönliches Bekenntnis zur Niederlassung und somit als Abkehr vom Heimatstandort wahrgenommen. Darüber hinaus wird sein enger Bezug zur neuen Niederlassung auch symbolisch sichtbar. Sein Büro ist mit chinesischen Vasen ausgestattet und chinesische Praktikanten aus der Niederlassung werden bei Besuchen am Heimatstandort von ihm zum Essen eingeladen. Diese Formen „symbolischen Managements“ (Franzpötter, 1997, S. 90) spielen im Führungsstil von Herrn Kramer eine wichtige Rolle. Er ist die zentrale Person im Unternehmen und besitzt eine hohe Autorität, so dass seinen Äußerungen auch von den Beschäftigten eine hohe Bedeutung zugeschrieben wird. Schließlich ist man auch in der Belegschaft davon überzeugt, dass er das Unternehmen nach seinen Vorstellungen umgestalten kann, wenn er dies möchte.

Da er die Niederlassung in China als sein persönliches Projekt betrachtet, hat er die Belegschaft nicht frühzeitig in das Projekt eingebunden, sondern seine Entscheidung dem eher vertretungsschwachen Betriebsratsvorsitzenden mit der Bitte mitgeteilt, diese Information an die Beschäftigten weiterzuleiten. Anstatt eine mögliche Gegenposition zum Geschäftsführer aufzubauen, übernimmt der Betriebsrat vielmehr Herrn Kramers Perspektive, es handele sich bei der Gründung der Niederlassung um einen ausschließlich wirtschaftlich-unternehmerischen Prozess, bei welchem dem Betriebsrat kein Mitspracherecht zusteht. In der Folge geht der Betriebsrat weder aktiv auf die mit dem Projekt bestehenden Ängste der Belegschaft ein, noch befasst er sich mit dessen möglichen Folgen. Auch im weiteren Verlauf des Projekts bleibt Herr Kramer eher distanziert zur Belegschaft und informiert diese nicht regelmäßig über die Entwicklung am chinesischen Standort. Entsprechend wird das Auslandsengagement von der Belegschaft als sehr intransparent wahrgenommen und die chinesische Niederlassung wird weniger als Teil des Gesamtunternehmens, sondern als das persönliche Projekt des Eigentümers gesehen, als welches er es selbst deklariert.

Dementsprechend reagieren die Beschäftigten in Deutschland mit einer klaren Abgrenzung gegenüber der Niederlassung mit der Begründung, es handele sich um zwei unterschiedliche Unternehmen. Das Verhältnis zur Niederlassung ist eher von Konkurrenz geprägt und während die Niederlassung stetig wächst, nimmt am Heimatstandort die Angst zu, man könne in Zukunft möglicherweise Aufträge an die Niederlassung verlieren. Begrenzt wird diese Angst lediglich dadurch, dass erstens die Beschäftigten davon ausgehen, derzeit noch die besseren Produkte herzustellen, zweitens verweisen die Beschäftigten darauf, dass Herr Kramer schon lange mit dem Unternehmen verbunden ist, sein Sohn dieses

möglicherweise sogar weiterführen soll und er schließlich wisse, was er an seinen Beschäftigten habe, auch wenn er es derzeit nicht offen zeige. Die Konkurrenz zwischen den beiden Unternehmensteilen wird zusätzlich von Herrn Kramer forciert, der hierin einen positiven Wettbewerb sieht, den er vor allem an der Konkurrenz zwischen beiden Geschäftsführern ausmacht, weil Wettbewerb für ihn die Grundlage für Innovationen und wirtschaftlichen Erfolg darstellt.

Da Herr Kramer von den neu eingeführten Arbeitsstrukturen in der Niederlassung sehr überzeugt ist, versucht er den Betriebsratsvorsitzenden und den Fertigungsleiter am Heimatstandort davon zu überzeugen, diese auch in der Zentrale einzuführen, was diese jedoch als Einmischung in die aus ihrer Sicht gut funktionierenden Arbeitsstrukturen verstehen. Am Heimatstandort führt die hohe Identifikation von Herrn Kramer mit der Niederlassung zu einem engeren Zusammenrücken der Belegschaft und einer zunehmenden Distanz zwischen Belegschaft und Eigentümer:

„Ja, einfach zu sagen: Leute passt mal auf, stellt euch das vor, Herr Kramer ist da unten ohne Personen, da hat er gar nichts. Da kann nichts passieren, ohne uns ist der aufgeschmissen. Leute, wir sind hier die Mitarbeiter, die das Know-how hier reinbringen. Wir sind diejenigen, die hier die Arbeit leisten und die wissen, dass wir gut sind. Das brauchen sie nicht immer von denen da oben hören, sondern das genügt mehr von unserer Seite“ (Herr Müller, Fertigungsleiter).

Nicht nur haben sich infolge der Gründung der Niederlassung Belegschaft und Geschäftsführung voneinander entfernt, auch innerhalb des Betriebs hat das Aufkommen der Auslandsniederlassung zu Konflikten geführt. Exemplarisch ist hierfür der Fall eines Mitarbeiters, welcher drei Jahre in der Niederlassung gearbeitet hatte und sich seit seiner Rückkehr dem Vorwurf einiger Kollegen und Kolleginnen ausgesetzt sieht, er sei ein „Verräter“ am Heimatbetrieb. Obwohl es auch einige Befürworter des Auslandsengagements gibt, ist die Bereitschaft zur Kooperation am Heimatstandort insgesamt eher gering. Da der Geschäftsführer als Inhaber und langjährig erfolgreicher Unternehmensleiter eine besonders starke Position hat, wird gegen die Niederlassung und somit ihn als zentrale Autorität im Betrieb kein offener Widerstand ausgeübt. Jedoch nutzen die Beschäftigten die ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, Widerstand zu leisten (vgl. Ofner, 2000, S. 96). So werden Arbeiten, die als Hilfe für die chinesische Niederlassung gesehen werden, gar nicht oder mit Verzögerung erledigt. Auch ist es vorgekommen, dass absichtlich solche Mitarbeiter mit Unterstützungsleistungen beauftragt wurden, die von den Kollegen als weniger kompetent eingeschätzt wurden. Diese fehlende Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten am Heimatstandort macht sich im Verhältnis der Unternehmensteile negativ bemerkbar, da bereits von den Beschäftigten in der chinesischen Niederlassung zur Kenntnis genommen wurde, dass es vom deutschen Heimatstandort nur wenig Unterstützung gibt.

Insgesamt zeigt sich bei der Kramer GmbH & Co. KG ein anderes Muster der Internationalisierungsfolgen als in den beiden vorangegangenen Unternehmen. Im Gegensatz zu diesen führt die Internationalisierung hier in einem höheren Maß zu Konflikten zwischen dem Geschäftsführer auf der einen und der Belegschaft auf der anderen Seite. Ursächlich hierfür ist vor allem die Hinwendung des Geschäftsführers zur neuen Niederlassung, die von den Beschäftigten als Abkehr vom gemeinsamen Projekt und Absage an die Gemeinschaft im eigenen Betrieb wahrgenommen wird.

3.4 Behrenkamp GmbH & Co. KG

Die Behrenkamp GmbH & Co. KG ist ein Unternehmen mit ca. 300 Beschäftigten, welches Industriemaschinen und -anlagen produziert. Es besitzt als einziges Unternehmen im Sample noch weitere Niederlassungen neben derjenigen in China. Seit einiger Zeit gibt es eine kleine Niederlassung in den USA und ein weiteres, kleines Werk in Deutschland. Das Unternehmen hatte vor wenigen Jahren bereits den Schritt nach China versucht, sich aber noch in der Frühphase des Engagements mit hohen Verlusten wieder zurückgezogen. Der Geschäftsführer, Herr Behrenkamp, hat das Familienunternehmen von seinem Vater übernommen und führt es nun in dritter Generation. Schon bei dem ersten Versuch in China Fuß zu fassen, war er maßgeblich involviert. Vor einem Jahr hat er beschlossen, ein weiteres Mal zu versuchen, eine Niederlassung in China zu etablieren. Vor dem Hintergrund des vorherigen Scheiterns und der Tatsache, dass die Leistung, das Unternehmen zu seiner heutigen Größe gebracht zu haben, vor allem auf seinen Vater und Großvater zurückgeht, erscheint das erneute Chinaengagement daher auch als Möglichkeit für Herrn Behrenkamp, sich mit diesem als erfolgreicher Unternehmer zu beweisen.

Obwohl ihre Meinung zum Auslandsengagement von Beginn an negativ war, informierte Herr Behrenkamp die Belegschaft kaum über dieses. Insbesondere ging er nicht auf die Vorbehalte der Beschäftigten ein, weil er davon überzeugt war, dass es sich hierbei um eine unternehmerische Entscheidung handelte, für die er keine Zustimmung benötigte. Die Aussage des für das Chinaengagement neu eingestellten Fertigungsleiters in China – der sich selbst eher als Teil der Geschäftsführung begreift – über den Betriebsrat und die Belegschaft scheint daher exemplarisch für die Position der Geschäftsführung: „Was wir mit unserem Geld machen, das ist unsere Geschichte“ (Herr Lohmann, Fertigungsleiter China). Darüber hinaus gab es im China-Team um den Geschäftsführer kein Verständnis für die Position der Beschäftigten, denen unterstellt wurde, das Auslandsengagement nicht zu verstehen: „Dass die Leute das an der Werkbank hier nicht verstehen, das ist dann eben so und das kann man ja nicht ändern“ (Herr Lohmann, Fertigungsleiter China).

Zum Betriebsrat von Behrenkamp ist Herrn Behrenkamps Verhältnis äußerst konflikthaft. Dieser ist jedoch insgesamt eher vertretungsschwach und verfügt auch in der Belegschaft über kein gutes Ansehen, weshalb er vom Geschäftsführer gar nicht in das Projekt ‚Auslandsniederlassung‘ eingebunden wurde, da Herr Behrenkamp hier keinen Widerstand erwartete. Weder wurde er in Entscheidungen eingeweiht, noch über die Entwicklung der Niederlassung informiert.

Insgesamt wurde das Engagement bei Behrenkamp von Beginn an ungenügend vorbereitet. Dies lag vor allem daran, dass Herr Behrenkamp sehr stark auf seine unternehmerische Intuition vertraut und Entscheidungen vor allem auf dieser Basis trifft. Da das Unternehmen zuvor schon in China gescheitert war, wurde in der Belegschaft zunächst nur Unmut über den erneuten Anlauf in China laut. Im Gegensatz zum Unternehmen Kramer, in welchem sich der Geschäftsführer bereits am Heimatstandort den Status eines erfolgreichen Unternehmers erworben hatte, musste sich Herr Behrenkamp als ‚Junior-Chef‘ das Vertrauen seiner Belegschaft erst noch durch unternehmerischen Erfolg erwerben. Aus diesem Grund war es für ihn von Beginn an schwierig, die Belegschaft von der Notwendigkeit des Internationalisierungsschritts zu überzeugen, weil er ohne die Autorität vergangenen unternehmerischen Erfolgs seiner Entscheidung nicht die nötige Bedeutung verleihen konnte und

diese somit keine Legitimation innerhalb der Belegschaft besaß. Erschwerend kam hinzu, dass es keinen konkreten Druck von Kunden gab und die Auftragslage in Deutschland gut war, weshalb die Argumentation der Notwendigkeit zusätzlich an Gewicht verlor. So kam es, dass in der Belegschaft weder dem neu eingestellten, jungen und zudem fachfremden Geschäftsführer der Niederlassung noch dem Geschäftsführer Herrn Behrenkamp zugetraut wurde, das Auslandsengagement erfolgreich zu gestalten. Diese Wahrnehmung nahm mit fortschreitender Dauer des Engagements weiter zu.

Es entwickelte sich in der Folge ein Interessenkonflikt zwischen der Geschäftsführung auf der einen und der Belegschaft samt Betriebsrat auf der anderen Seite. Während das ‚China-Team‘, wie es im Unternehmen bezeichnet wird, bestehend aus dem Geschäftsführer, dem Vertriebsmitarbeiter für Asien sowie dem Geschäftsführer und dem Fertigungsleiter der Niederlassung, für das Engagement war, stand die Belegschaft diesem nahezu geschlossen ablehnend gegenüber. Das als unnötig angesehene Auslandsengagement nahmen die Beschäftigten vor allem als vom Geschäftsführer gewollt und somit als persönliches Projekt desselben wahr.

Der Bruch zwischen Geschäftsführer und Belegschaft führte zum Verlust der Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten, welche für den Wissenstransfer in die Niederlassung und somit das Gelingen des Auslandsprojekts von herausragender Bedeutung waren. Zum einen mussten die Monteure zu den chinesischen Kunden, um bei Aufbau und Wartung der Maschinen zu helfen, zum anderen traten in der Niederlassung aufgrund von Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit einem chinesischen Unternehmen für den Vertrieb vermehrt technische Probleme auf, für deren Lösung die Hilfe der Beschäftigten in Deutschland benötigt wurde. Dies führte zu zwei Folgeproblemen: Erstens wurde den beiden deutschen Expatriates in China die Kooperation am Heimatstandort verweigert. So war der Fertigungsleiter in China, der selbst erst seit Kurzem im Unternehmen war, oftmals auf die Hilfe der Beschäftigten in der Zentrale angewiesen. Die Bereitschaft zur Hilfe für das nicht akzeptierte Auslandsprojekt war hier jedoch sehr gering, da der Fertigungsleiter, welcher für das Auslandsprojekt vom Geschäftsführer angestellt worden war, als Störer von außen wahrgenommen wurde, den die Beschäftigten nicht als Teil des eigenen Betriebs sondern der Niederlassung ansahen. Zweitens trugen insbesondere jene Mitarbeiter, die auf Dienstreisebasis in der Niederlassung waren, ihre dort gemachten negativen Eindrücke in die Belegschaft hinein und wirkten so verstärkend auf die negative Stimmung am Heimatstandort. Hierauf wiederum reagierte Herr Behrenkamp autoritär, indem er Mitarbeiter, die gegen das Projekt waren und aus seiner Sicht die Belegschaft aufwiegelten, entließ bzw. befristete Verträge anderer unzufriedener Mitarbeiter nicht verlängerte. Aufgrund des ausbleibenden wirtschaftlichen Erfolgs der Niederlassung verstärkte sich im Verlauf des Engagements die negative Stimmung am Heimatstandort weiter.

Durch die Omnipräsenz des Themas im Betrieb wurden auch betriebsinterne Vorgänge, die in keiner direkten Verbindung zu der Niederlassung standen, in Verbindung zum China-Engagement gesetzt. So wurde das Kürzen von Zusatzleistungen für die Beschäftigten wegen eines Auftragsrückgangs sogleich auf den chinesischen Standort bezogen und die Belegschaft war darüber verärgert, dass in der Niederlassung Geld „verbrannt“ würde, während man gleichzeitig am Heimatstandort Verzicht üben müsse. Dass das Auslandsengagement nie als Projekt des gesamten Unternehmens wahrgenommen wurde, zeigt sich exemplarisch auch an der Aussage des Fertigungsleiters in China, der von den Beschäftigten am Heimatstandort auf die Verluste angesprochen wurde:

„Da bekommt man das direkt ins Gesicht gesagt, dass man das für ne bescheuerte Idee hält und [...] die Leute fragen, was so ein kleiner Lämmel wie ich da in China zu suchen habe, und das Geld der Firma verbrennt [...]“ (Herr Lohmann, Fertigungsleiter China).

Dies scheint die Situation im Unternehmen treffend zu beschreiben: Auf die finanziellen Ressourcen des Heimatstandorts haben die Mitarbeiter aus ihrer Sicht einen Anspruch, da sie an deren Erwirtschaftung mitgewirkt haben. Die Niederlassung wird hingegen Herrn Behrenkamp alleine zugeschrieben. Aus Belegschaftsperspektive stellt das Investieren des Geldes für sein persönliches Projekt einen Bruch mit der Reziprozitätsnorm der Gemeinschaft im Betrieb dar.

Letztlich scheiterte das Auslandsprojekt bei Behrenkamp. Neben den internen Problemen trug hierzu auch bei, dass sich das Unternehmen in eine hohe Abhängigkeit von einem einzigen Vertriebspartner begeben und sich anschließend mit diesem überworfen hatte. So sah man sich gezwungen, ein zweites Mal den Rückzug aus China anzutreten und musste den Standort mit hohen Verlusten schließen.

Festhalten lässt sich für diesen Fall, dass, ähnlich wie im Unternehmen Kramer, sich im Zuge des Auslandsengagements auch bei Behrenkamp der Graben zwischen der Belegschaft und dem Geschäftsführer vergrößert. Anders als beim vorherigen Fall identifiziert sich der Geschäftsführer zwar nicht sonderlich mit der Niederlassung, jedoch wird sie auch hier als sein persönliches und nicht etwa als ein gemeinsames Projekt wahrgenommen. Die Gemeinsamkeit zeigt sich hinsichtlich der von der Belegschaft erwarteten Gemeinschaft mit dem Geschäftsführer und die Folgen lassen sich vor allem mit dem Bruch der hiermit verbundenen Reziprozitätsnorm erklären.

4 Druck auf das gemeinsame Projekt ‚Betrieb‘

Die Rekonstruktionen der Internationalisierungsprozesse haben gezeigt, dass die Belegschaften in einigen Betrieben wie selbstverständlich das Auslandsengagement unterstützen und in anderen verdeckten oder sogar offenen Widerstand gegen die Unternehmensinternationalisierung üben. Während in zwei der Unternehmen Belegschaft und Geschäftsführer ‚an einem Strang ziehen‘, wird das Auslandsprojekt in den anderen Unternehmen zum Konflikt zwischen ihnen.

Bei allen Geschäftsführern der Fallunternehmen bestand zu Beginn des Internationalisierungsprozesses die Überzeugung, die Niederlassung werde autonom sein und deshalb keine Rückwirkungen auf den Heimatstandort haben. Daher gab es in keinem der Unternehmen am Heimatstandort Neueinstellungen für das Internationalisierungsprojekt. Im Verlauf der Internationalisierung zeigte sich hingegen, dass es in allen Unternehmen sehr wohl zu Mehrarbeit kommt, die vor allem durch den Wissenstransfer zwischen den Unternehmensteilen entsteht. Dieser findet hochgradig asymmetrisch ausschließlich von der Zentrale in die Niederlassung statt und ist in keinem der Unternehmen fest institutionalisiert (vgl. Gupta & Govindarajan 1991). Die hinzukommende Mehrarbeit wird somit von den Beschäftigten am Heimatstandort neben deren eigentlicher Tätigkeit geleistet. Oftmals werden auch Entsendungen von Facharbeitern genutzt und es findet ein eher informeller Austausch zwischen den Beschäftigten von Niederlassung und Zentrale statt, der von den Expatriates

am chinesischen Standort zumeist proaktiv angefordert werden muss. Insofern kann man davon sprechen, dass die Facharbeiter und Facharbeiterinnen in allen Unternehmen die Säulen des Internationalisierungsprojekts bilden.

4.1 Integration im konsensuellen Internationalisierungsverlauf

In den Unternehmen *Wehrich* und *Höger* besteht ein starkes Vertrauensverhältnis zwischen Belegschaft und Geschäftsführern. Die Geschäftsführer beziehen ihre Legitimation aus ihrem bisherigen Einsatz für das Unternehmen und es besteht eine übergreifende Rationalität, die Orientierung bietet. Bei Höger gewährleistet die lange Betriebszugehörigkeit und Sozialisationsgeschichte der Geschäftsführer, dass sie die informellen Normen und Werte des Unternehmens optimal repräsentieren, woraus sie eine hohe Legitimation schöpfen. Zudem haben sie aus ihrer Zeit als Angestellte eine enge Bindung zur Belegschaft. Bei Wehrich kommt die Legitimation der Geschäftsführung aus der im Betrieb herrschenden Vorstellung einer Familie, die von dem Gründer und Eigentümer wie von einem Vater behütet wird. Daher zeigt die Belegschaft kein Interesse an der Gründung eines Betriebsrats. Auf der Basis dieser hohen Legitimation wird in der Folge die von den Geschäftsführungen vorgetragene Begründung für die Notwendigkeit des Auslandsengagements von der Belegschaft akzeptiert, weil den Geschäftsführern in ihrem Handeln eine Orientierung an dem Erfolg des gemeinsamen Projekts ‚Betrieb‘ unterstellt wird.

Die mit dem Auslandsengagement aufkommende Mehrarbeit wird hier generell mit einem hohen Maß an Selbstverständlichkeit durchgeführt. Das vereinheitlichende Moment ist dabei die Überzeugung, die Mehrarbeit diene dem Betriebswohl. Bei Wehrich und Höger zeigt ein *konsensueller* Internationalisierungsverlauf deutlich die von Kotthoff und Reindl (1990) herausgearbeitete hohe Bedeutung des Bezugs zum ‚eigenen‘ Betrieb in integrativ-gemeinschaftlichen Sozialordnungen (vgl. auch Kotthoff, 2009).

4.2 Instrumentalisierung im konfliktären Internationalisierungsverlauf und Abkehr vom ‚gemeinsamen Projekt‘

Im Gegensatz dazu ist der Internationalisierungsprozess in den Unternehmen *Kramer* und *Behrenkamp* deutlich stärker konfliktbehaftet. Gemeinsam ist diesen beiden Fällen, dass die Geschäftsführer zugleich die Eigentümer des Unternehmens sind, die dieses nicht selbst aufgebaut, sondern geerbt haben. Beide Geschäftsführer führen das Unternehmen mit dem Selbstverständnis, dass es sich bei diesem um ihren Privatbesitz handelt. So informieren sie die Belegschaft kaum über das Auslandsengagement und sind in keiner Weise sensibilisiert für ein Verständnis des Betriebs als soziale Welt. Generell ist ihr Führungsstil sehr autoritär und erlaubt nur wenig Partizipation der Belegschaft. Aus Sicht der Beschäftigten haften den Entscheidungen des Geschäftsführers daher immer ein Moment von Willkür an.

Diese instrumentalistischen Tendenzen werden bei Kramer im Zuge der Internationalisierung durch die symbolische Abwendung Herrn Kramers von dem Heimatstandort, welcher von der Belegschaft als gemeinsames Projekt gesehen wird, weiter verschärft. Das hochfragile Vertrauen wird hier durch das Handeln des Geschäftsführers beschädigt (vgl. Luhmann, 2000, S. 36). So werden neben konkreten Äußerungen von Herrn Kramer, wie die Aussage auf der Weihnachtsfeier, die Niederlassung sei das leistungsfähigere Unter-

nehmen, auch vermeintlich Unbedeutendes, wie das Einladen eines chinesischen Praktikanten zum Essen, während den Beschäftigten in Deutschland nicht einmal die Hände geschützt werden, als Beleg für seine Distanzierung vom heimischen Betrieb wahrgenommen.

Bei Behrenkamp führt die unternehmerische Naivität des Geschäftsführers in Kombination mit seinem autoritären Auftreten dazu, dass die Beschäftigten das Auslandsprojekt nicht als ihr Projekt verstehen. Daher wird die von ihm proklamierte Notwendigkeit für diesen Schritt von den Beschäftigten nicht akzeptiert. Umso gravierender erscheint aus Sicht der Belegschaft die Tatsache, dass die Niederlassung keinen wirtschaftlichen Erfolg hat. Der Vorwurf der Beschäftigten, es werde in China das „Geld der Firma [verbrannt]“ (s. o.), weist deutlich darauf hin, dass der Betrieb als gemeinsames Projekt sehr wohl noch immer als Bezugspunkt der Belegschaft dient, Herr Behrenkamp aber das gemeinsam Erarbeitete in China aufs Spiel setzt.

Die Sozialordnung in diesen beiden Betrieben zeigt bereits vor dem Beginn des Auslandsengagements stärker instrumentalistische Tendenzen als in den beiden Betrieben mit konsensuellem Internationalisierungsverlauf. Zwar besteht von Seiten der Beschäftigten das Bild des Betriebs als gemeinsames Projekt, weshalb dieser auch weiterhin einen wichtigen Referenzpunkt bildet. Dieses gemeinsame Projekt ist aber schon vor der Internationalisierung durch instrumentalistische Tendenzen unter Druck. Die Sozialordnung nimmt in der Folge im Internationalisierungsverlauf immer stärker instrumentalistische Züge an. In beiden Fällen zeigt sich eine von der Belegschaft wahrgenommene Abkehr des Geschäftsführers von dem gemeinsamen Projekt ‚Betrieb‘. Stattdessen wird dem jeweiligen Geschäftsführer unterstellt, er verfolge eine eigene Agenda. Dabei geht es nicht um die tatsächliche, sondern die dem Geschäftsführer zugeschriebene Motivation. Das schwindende Vertrauen in die Person des Geschäftsführers führt bei den Beschäftigten zu einer neuen Unsicherheit, vor deren Hintergrund jegliches Erbringen zusätzlicher Leistungen für die Niederlassung – insbesondere die für den Wissenstransfer notwendige Kooperation – legitimationsbedürftig wird. Für die Beschäftigten stellt sich vielmehr die Frage, ob die bisher als selbstverständlich geltenden kollektiven Normen und Werte der Gemeinsamkeit im Unternehmen auch in der Zukunft gelten (vgl. Hechter, 1987). Haben Loyalität, Dauerhaftigkeit und Reziprozität im Unternehmen, die die Grundlage der kooperativen Gemeinschaft bilden, wie es dem bisherigen Verständnis in den Betrieben entsprach, auch weiterhin Gültigkeit, oder wird die Geschäftsführung nun die wirtschaftlichen Entscheidungen des Heimatstandortes unter den Vorzeichen einer neuen Rationalität treffen?

Die Folgen hieraus sind in beiden Unternehmen Widerstandshandlungen der Belegschaft gegen die Internationalisierung. Im Zuge des Internationalisierungsprozesses entstehen neue Tätigkeiten und Aufgabenbereiche – wie z. B. der nicht-institutionalisierte Wissenstransfer in die Niederlassung –, die mit Crozier und Friedberg (1993) als relevante Ungewissheitszonen bezeichnet werden können. In diesen Ungewissheitszonen leisten die Beschäftigten im Rahmen ihrer Möglichkeiten Widerstand (vgl. Ofner, 2000). Dies ist in den untersuchten Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau in besonderem Maße möglich, da in diesen ein Arbeitssystem besteht, das den Beschäftigten notwendigerweise eine hohe Autonomie bei der konkreten Durchführung der Arbeit einräumt. Weil der Großteil des Produktionswissens, wie bereits oben angemerkt, inkorporiertes Wissen im Sinne von *tacit knowledge* (Polanyi) darstellt und somit an die einzelnen Beschäftigten gebunden ist, bieten sich relevante Ungewiss-

heitszonen, in denen die Beschäftigten autonom sind. Aus diesem Grund spielt die Kooperation der Beschäftigten eine vergleichsweise wichtige Rolle für das Funktionieren der Produktion. Bei Kramer nutzen die Beschäftigten diese Ungewissheitszonen, um *verdeckten* Widerstand zu üben – wenn bspw. die Arbeiten für die Niederlassung verzögert werden. Bei Behrenkamp kommt es darüber hinaus sogar zu einer *offenen* Ablehnung der Internationalisierung und einer impliziten Infragestellung der Position des Geschäftsführers. Beschäftigte in exponierter Position in der Belegschaft beziehen offen gegen das Auslandsengagement Position und wiegeln die Kollegen gegen dieses auf. Zu betonen ist hierbei, dass das verlorene Vertrauen zu diesem Zeitpunkt nicht mehr nur den Internationalisierungsprozess betrifft, sondern sich *auf weitere Bereiche* des Betriebs auswirkt. So wird das Auslandsengagement von den Beschäftigten auch für andere als negativ erachtete Entwicklungen im Betrieb verantwortlich gemacht. Das Misstrauen beruht zu diesem Zeitpunkt auf Gegenseitigkeit. So reagiert Herr Behrenkamp auf die aufständische Belegschaft mit Härte und entlässt die betreffenden Mitarbeiter.

Insgesamt weist die Internationalisierung in den Unternehmen Kramer und Behrenkamp einen *konfliktären* Verlauf auf, in dem das Bild des reziproken Bezugs zum Betrieb als gemeinschaftliches Projekt von Belegschaft und Geschäftsführung verloren geht. Allerdings scheint sich daraus nicht ein genereller Bedeutungsverlust des Projekts ‚Betrieb‘ zu ergeben. Vielmehr bleibt für die Beschäftigten die Orientierung am Betriebswohl weiterhin bestehen. Die Gemeinschaft *innerhalb* der Belegschaft weist sogar eine stärkere Integration auf. Die bereits zuvor bestehenden Brüche zwischen Belegschaft und Geschäftsführung werden durch die Form der Verarbeitung der Internationalisierung im Betrieb hingegen zusätzlich verstärkt. Der heimische Betrieb wird nun weniger als gemeinsames Projekt unter Einbeziehung des Geschäftsführers verstanden, sondern als gemeinsames Projekt der Beschäftigten, an dem unabhängig vom Geschäftsführer festgehalten wird. Daher muss der Widerstand gegen die Internationalisierung vor dem Hintergrund des für integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnungen zentralen Faktors ‚Gemeinschaft‘ betrachtet werden: Bei Kramer ist das Ziel des Widerstands der Belegschaft die Verhinderung des Aufbaus einer Konkurrenz in China. Im Unternehmen Behrenkamp soll vor allem verhindert werden, dass die erwarteten Verluste in China sich negativ auf den Heimatstandort auswirken. Im Vordergrund steht in beiden Fällen ursächlich das Betriebswohl des Heimatstandortes.

5 Fazit

Wie die empirischen Fälle gezeigt haben, hat die Internationalisierung in der Form der Gründung einer ausländischen Niederlassung in mittleren Unternehmen, anders als die betrieblichen Akteurinnen und Akteure häufig erwarten, durchaus weitreichende Folgen für die Heimatstandorte, auch wenn diese nicht immer auf den ersten Blick als solche erkennbar sind. Dies gilt, wie ich in diesem Beitrag zu zeigen versucht habe, auch und vor allem für die Sozialordnung im Betrieb. Dabei lassen sich typisierend *konfliktäre* und *konsensuelle* Internationalisierungsverläufe unterscheiden.

Betriebe mit einer integrativ-gemeinschaftlichen Sozialordnung basieren auf einer Vertrauensorganisation mit hoher Autonomie von Facharbeitern und Facharbeiterinnen. Der

Betrieb ist für die Beschäftigten Identifikationsgegenstand, die ein Bewusstsein für das Unternehmen herausbilden, welches dem der Eigentümer oder Eigentümerinnen ähnelt: Aufgaben, die als notwendig wahrgenommen werden, werden daher mit einer hohen Selbstverständlichkeit von den Beschäftigten übernommen. Dies führt dazu, dass auch Mehrarbeit und zusätzliche Aufgaben in der Regel nicht von der Geschäftsführung eingefordert werden müssen, sondern wie selbstverständlich geleistet werden. Die Betriebliche Sozialordnung im Kern der sozialen Welt des Betriebs scheint nun im Internationalisierungsprozess unter Druck zu geraten. In Betrieben mit stärker instrumentalistischen Zügen kann dies einen eher *konfliktären* Internationalisierungsverlauf bedingen, der zu einer Erosion des integrativen Moments im Betrieb führt. So lässt sich als Folge des Vertrauensverlusts eine Schwächung der Reziprozität zwischen Geschäftsführung und Belegschaft feststellen, die ein zentrales Element der integrativ-gemeinschaftlichen Sozialordnung ist. Auch ist zu beobachten, dass die für integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnungen hohe Loyalität und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten abnehmen. Es kommt dabei zu einem Auseinanderdriften von Geschäftsführung und Belegschaft, was die Betriebliche Sozialordnung zunehmend instrumentalistischer werden lässt. Dabei ist der Auslöser, welcher zum Wandel der Betrieblichen Sozialordnung führt, nicht im Internationalisierungsschritt selbst zu sehen, sondern im spezifischen Management des Auslandsengagements durch die Geschäftsführung, das in diesen Fällen von der Belegschaft als Abkehr von der Gemeinschaftsnorm wahrgenommen wird. Die auf Reziprozität und Vertrauen basierende integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnung wird als einseitig aufgelöst verstanden. Demgegenüber stehen die *konsensuellen* Internationalisierungsverläufe, bei denen die gemeinsame Herausforderung sogar eine Intensivierung der Integration im Betrieb nach sich zieht.

Die eingangs aufgeworfene Frage nach den Folgen für die Betriebliche Sozialordnung aufgreifend lässt sich daher in den Fallunternehmen mit einem konfliktären Internationalisierungsverlauf ein *shift* hin zu einer stärker instrumentalistischen Sozialordnung konstatieren. Es soll jedoch noch einmal darauf hingewiesen sein, dass bei der Betrieblichen Sozialordnung von einem Kontinuum möglicher Ausgestaltungen auszugehen ist. Die hier verfolgte Argumentation meint daher nicht, dass die integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnung durch die instrumentalistische Sozialordnung abgelöst werde. Eine Zunahme instrumenteller Eigenschaften wird in den konfliktär verlaufenden Fällen jedoch deutlich. Dabei muss betont werden, dass die Auswirkungen auf die Sozialordnung nicht etwa deterministisch als Folge des Internationalisierungsprozesses gesehen werden kann, sondern sich diese vielmehr durch die Verarbeitung der Internationalisierung im Betrieb ergeben.

Zwar handelt es sich bei den hier untersuchten Fällen um Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus, es ist allerdings zu vermuten, dass sich der hier gefundene Druck durch die Internationalisierung auf die Betriebliche Sozialordnung in Industriebetrieben unterschiedlicher Größe mit einer integrativ-gemeinschaftlichen Sozialordnung unter ähnlichen Bedingungen ebenso zeigt. An dieser Stelle wären weitere Untersuchungen nötig, um eine Typologie der Sozialordnungen im Internationalisierungsprozess herauszuarbeiten. Hier konnte zunächst nur gezeigt werden, dass Internationalisierung von mittleren Unternehmen einen deutlichen Einfluss auf die Betriebliche Sozialordnung haben und die soziale Welt des Betriebs vom Internationalisierungsverlauf nicht unberührt bleibt.

Nicht zuletzt weist dies darauf hin, dass Internationalisierungsprozesse auch ein wichtiges Aufgabenfeld für die betriebliche Interessenvertretung darstellen. Gerade bei Interessenvertretungen im Betrieb herrscht häufig die Überzeugung vor, die Internationalisierung von Unternehmen gehöre als genuine Aufgabe der Geschäftsführung nicht in das eigene Betätigungsfeld. Im Licht der hier angeführten empirischen Ergebnisse ließe sich jedoch formulieren: der Internationalisierungsprozess ist keinesfalls mit der Gründung der Auslandsniederlassung abgeschlossen, sondern setzt sich im heimischen Betrieb fort. Daher sind es vor allem die *Folgen* der Internationalisierung, welche für die betriebliche Interessenvertretung von hoher Relevanz sind und die diese deshalb nicht aus den Augen verlieren sollten. Hierbei ist besonders auf Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation des Betriebs durch die unintendierten Folgen konfliktärer Unternehmensinternationalisierungen hinzuweisen, welche von der Interessenvertretung reflektiert werden sollten. So können, wie die Fallstudien zeigen, die sozialen Veränderungen im Zuge konfliktärer Internationalisierungsprozesse langfristig durchaus auch wirtschaftliche Auswirkungen auf den Heimatbetrieb haben, wenn das Auslandsengagement aufgrund der internen Konflikte im Unternehmen zu Verlusten führen oder sogar scheitern sollte. Eine frühzeitige Beschäftigung mit den hier behandelten sozialen Wandlungsprozessen in Form der Veränderung der Betrieblichen Sozialordnung scheint für betriebliche Interessenvertretungen daher ratsam.

Einen weiteren Ansatzpunkt betrieblicher Interessenvertretung stellt die häufig mit dem Auslandsengagement aufkommende Mehrarbeit dar. Aufgrund der Tatsache, dass in den vorgestellten Fallunternehmen auf Seiten der Geschäftsführungen nicht von Rückwirkungen auf den Heimatstandort ausgegangen wird und vor dem Hintergrund der vergleichsweise geringen Ressourcen in mittleren Unternehmen, geht der Schritt ins Ausland hier nicht mit Neueinstellungen am Heimatstandort einher. Dies bedeutet, dass die mit dem Auslandsengagement aufkommende Mehrarbeit für die Beschäftigten am Heimatstandort zu den bereits bestehenden Aufgaben hinzukommt. Daher hat das Auslandsengagement neben den Auswirkungen auf die Betriebliche Sozialordnung, auf denen der Fokus dieses Artikels lag, vor allem Auswirkungen für die Beschäftigten, wenn diese in den Wissenstransfers zwischen Zentrale und Niederlassung eingebunden sind.

Insbesondere unter den Voraussetzungen einer wissensintensiven Produktion, in der das Produktionswissen stark personengebunden ist, sind die Beschäftigten direkt in den Internationalisierungsprozess eingebunden, um den Wissenstransfer in die Niederlassung zu gewährleisten. Die Beispiele konfliktärer Internationalisierungsverläufe zeigen, dass sich hieraus auf Beschäftigtenseite Gegenmachtpotenziale ergeben, die von diesen genutzt werden und der empirische Fall Wehrich zeigt auf, dass dies auch zu erhöhter Mehrarbeit führen kann, der sich die Beschäftigten gerade in integrativ-gemeinschaftlichen Unternehmen schwierig entziehen können, oder die möglicherweise sogar freiwillig übernommen wird. Aus der Perspektive der betrieblichen Interessenvertretung sollte hierbei zudem beobachtet werden, inwiefern die hinzukommende Mehrarbeit zu negativen Auswirkungen auf die ‚eigentlichen‘ betrieblichen Abläufe am Heimatstandort führt. So könnte eine starke Fokussierung auf den Erfolg des Auslandsengagements aus diesem Grund – und dies ist gerade bei den konsensuellen Internationalisierungsverläufen mit integrativ-gemeinschaftlicher Sozialordnung zu erwarten – sich im schlimmsten Fall sogar zu einem wirtschaftlichen Risiko für den Heimatbetrieb entwickeln.

Ungeachtet der Unterschiede in den Betrieben kann dennoch festgehalten werden, dass die konkrete Ausgestaltung der Einbindung in den Wissenstransfer zwischen Niederlassung und Zentrale als ein Feld erscheint, welches von betrieblicher Interessenvertretung bereits frühzeitig als potenzielles Betätigungsfeld in den Blick genommen werden sollte. Mit Blick auf die Gemeinsamkeiten der Internationalisierungsprozesse zwischen den untersuchten Fallunternehmen könnte es sich dabei aus Perspektive der Interessenvertretungen durchaus als sinnvoll erweisen, den Austausch mit Interessenvertretungen anderer Unternehmen zu suchen, in denen bereits Erfahrungen hinsichtlich des Umgangs mit neuen Anforderungen an die Beschäftigten und insbesondere Mehrarbeit im Prozess des Wissenstransfers bestehen.

Literatur

- Antoldi, F., Cerrato, D., & Depperu, D. (2011). *Export Consortia in Developing Countries. Successful Management of Cooperation Among SMEs*. Berlin/Heidelberg: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-642-24879-5>
- Bass, H.-H. (2006). *KMU in der deutschen Volkswirtschaft: Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft* (Berichte aus dem Weltwirtschaftlichen Colloquium der Universität Bremen Nr. 101).
- Becke, G. (2008). *Soziale Erwartungsstrukturen in Unternehmen. Zur psychosozialen Dynamik von Gegenseitigkeit im Organisationswandel*. Berlin: Edition Sigma.
<https://doi.org/10.5771/9783845267272>
- Becker, W., & Ulrich, P. (2011). *Internationalisierung mittelständischer Familienunternehmen – Gründe, Erscheinungsformen, Fallstudien*. In F. Keuper & H. A. Schunk (Hrsg.), *Internationalisierung deutscher Unternehmen. Strategien, Instrumente und Konzepte für den Mittelstand* (2. Aufl., S. 52-71). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Behr, M. von (2004). *Im Sog der Internationalisierung - Startpunkte, Wege und Ziele kleiner und mittlerer Unternehmen*. In M. von Behr & K. Semlinger (Hrsg.), *Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen. Neue Entwicklungen bei Arbeitsorganisation und Wissensmanagement* (S. 45-98). Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Behr, M. von, & Semlinger, K. (2004). *Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen: Neue Entwicklungen bei Arbeitsorganisation und Wissensmanagement*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Boes, A., & Kämpf, T. (2010). *Zeitenwende im Büro: Angestelltenarbeit im Sog der Globalisierung*. *WSI-Mitteilungen*, 63(12), 611-617.
- Chetty, S. K., & Stangl, L. M. (2010). *Internationalization and Innovation in a Network Relationship Context*. *European Journal of Marketing*, 44(11/12), 1725-1743.
<https://doi.org/10.1108/03090561011079855>
- Contractor, F. J. (2007). *Is International Business Good for Companies? The Evolutionary or Multi-Stage Theory of Internationalization vs. the Transaction Cost Perspective*. *Management International Review*, 47(3), 453-475. <https://doi.org/10.1007/s11575-007-0024-2>
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1993). *Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns*. Frankfurt am Main: Verlag Anton Hain.
- ECORYS. (2012). *EU SMEs in 2012: At the Crossroads: Annual Report on Small and Medium-sized Enterprises in the EU, 2011/12*. Rotterdam: ECORYS.
- Edwards, R. (1981). *Herrschaft im modernen Produktionsprozeß*. Frankfurt am Main/New York: Campus-Verlag.
- Edwards, T. (2000). *Multinationals, International Integration and Employment Practice in Domestic Plants*. *Industrial Relations Journal*, 31(2), 115-129.
<https://doi.org/10.1111/1468-2338.00151>

- Flick, U. (2007). Triangulation in der qualitativen Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (5. Auflage, S. 309-318). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Franzpötter, R. (1997). *Organisationskultur – Begriffsverständnis und Analyse aus interpretativ-soziologischer Sicht*. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (1991). Knowledge Flows and the Structure of Control within Multinational Corporations. *The Academy of Management Review*, 16(4), 768-792.
- Hechter, M. (1987). *Principles of group solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- Hilbert, J., & Sperling, H. J. (1990). *Die kleine Fabrik: Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen* (Bd. 2). München/Mering: R. Hampp.
- Hildebrandt, E., & Seltz, R. (1989). *Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle? Die Einführung computergestützter Produktionsplanungs- und -steuerungssysteme im bundesdeutschen Maschinenbau*. Berlin: Edition Sigma.
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn. (2003). *Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002*. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung.
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn. (2012). *Unternehmensgrößenstatistik – Unternehmen, Umsatz und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2004 bis 2009 in Deutschland, Ergebnisse des Unternehmensregisters (URS 95)*. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung.
- Johanson, J., & Vahlne, J.-E. (1977). The Internationalization Process of the Firm – A Model of Knowledge Development and Increasing Foreign Market Commitments. *Journal of International Business Studies*, 8(1), 23-32. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490676>
- KfW Bankengruppe. (2009). *Auslandsinvestitionen im Mittelstand: Märkte, Motive, Finanzierung* (No. 43). Frankfurt am Main: KfW Bankengruppe.
- Kinkel, S., & Maloca, S. (2009). Ausmaß und Motive von Produktionsverlagerungen und Rückverlagerungen im deutschen verarbeitenden Gewerbe. In S. Kinkel (Hrsg.), *Erfolgsfaktor Standortplanung: In- und ausländische Standorte richtig bewerten* (S. 23-34). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-88471-2_2
- Kotthoff, H. (1981). *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft: eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb*. Frankfurt/Main; New York: Campus.
- Kotthoff, H. (1994). *Betriebsräte und Bürgerstatus: Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*. München/Mering: R. Hampp.
- Kotthoff, H. (2000). Anerkennung als sozialer Austausch: die soziale Konstruktion von Betriebsbürgerschaft. In U. Holtgrewe, S. Voswinkel, & G. Wagner (Hrsg.), *Anerkennung und Arbeit* (S. 27-36). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Kotthoff, H. (2009). „Betriebliche Sozialordnung“ als Basis ökonomischer Leistungsfähigkeit. In J. Beckert & C. Deuschmann (Hrsg.), *Wirtschaftssoziologie* (S. 428-446). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kotthoff, H., & Reindl, J. (1990). *Die soziale Welt kleiner Betriebe: Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*. Göttingen: Schwartz.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch* (5., überarb. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz.
- Liebold, R., & Trinczek, R. (2009). Experteninterview. In S. Kühl, P. Strotholz, & A. Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden* (S. 32-56). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91570-8_3
- Lindstrand, A., Melén, S., & Rovira Nordman, E. (2011). Turning Social Capital Into Business: A Study of the Internationalization of Biotech SMEs. *International Business Review*, 20(2), 194-212. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2011.01.002>

- Luhmann, N. (2000). *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität* (4. Auflage). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Minssen, H. (1991). Soziale Muster von Rationalisierung - Umriss eines Konzeptes. In H. Minssen (Hrsg.), *Rationalisierung in der betrieblichen Arena. Akteure zwischen inneren und äußeren Anforderungen* (S. 49-61). Berlin: Edition Sigma.
- Minssen, H. (2006). *Arbeits- und Industriesoziologie: eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus.
- Morschett, D., & Schramm-Klein, H. (2011). The Influence of Knowledge Flows on Market Entry Strategies and Coordination in Service MNCs. In S. Schmid (Hrsg.), *Internationale Unternehmen und das Management ausländischer Tochtergesellschaften* (S. 2-25). Wiesbaden: Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6104-4_1
- Ofner, F. (2000). Macht in Arbeitsbeziehungen. Auswirkungen der Internationalisierung wirtschaftlicher Aktivitäten. In H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit* (S. 83-104). Berlin: Edition Sigma.
- Pohlmann, M., & Bär, S. (2009). Grenzenlose Karrieren?. – Hochqualifiziertes Personal und Top-Führungskräfte in Ökonomie und Medizin. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 34(4), 13-40. <https://doi.org/10.1007/s11614-009-0038-z>
- Polanyi, M. (1967). *The Tacit Dimension*. Garden City, NY: Doubleday.
- Porschen, S. (2008). *Austausch impliziten Erfahrungswissens. Neue Perspektiven für das Wissensmanagement*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schlömer-Laufen, N., & Kay, R. (2012). *Betriebsratsgründungen in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Rolle der Belegschaften*. Berlin: Edition Sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845270005>
- Senghaas-Knobloch, E., Nagler, B., & Dohms, A. (1996). *Zukunft der industriellen Arbeitskultur. Persönliche Sinnansprüche und Gruppenarbeit*. Münster: LIT.
- Söllner, R. (2011). Ausgewählte Ergebnisse für kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland 2009. In Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Wirtschaft und Statistik* (S. 1086–1096). Wiesbaden.
- Sorge, A. (Hrsg.). (2009). *Internationalisierung: Gestaltungschancen statt Globalisierungsschicksal*. Berlin: Edition Sigma.
- Sorge, A., Brand, M., & Gemser, G. (2009). Internationalisierung beginnt zu Hause und kann im Ausland enden: Wege der Internationalisierung für Klein- und Mittelbetriebe. In A. Sorge (Hrsg.), *Internationalisierung: Gestaltungschancen statt Globalisierungsschicksal* (S. 199-220). Berlin: Edition Sigma.
- Tichy, G. (2000). Die Globalisierung als Bedrohung der europäischen (Klein-)Unternehmen? Ein Plädoyer für eine europäische Wirtschafts- und Unternehmenspolitik. In D. Bögenhold (Hrsg.), *Kleine und mittlere Unternehmen im Strukturwandel - Arbeitsmarkt und Strukturpolitik* (S. 193-227). Frankfurt am Main [u. a.]: Lang.
- Vieweg, H.-G., Dreher, C., Hofmann, H., Kinkel, S., Lay, G. & Schmoch, U. (2002). *Der Maschinenbau im Zeitalter der Globalisierung und „New Economy“*. München: ifo Institut für Wirtschaftsforschung.
- Wolter, H.-J., & Hauser, H.-E. (2001). Die Bedeutung des Eigentümerunternehmens in Deutschland – Eine Auseinandersetzung mit der qualitativen und quantitativen Definition des Mittelstands. In *Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2001* (S. 25-77). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and methods* (2. Aufl.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Zhou, L., Wu, W., & Luo, X. (2007). Internationalization and the Performance of Born-Global SMEs: The Mediating Role of Social Networks. *Journal of International Business Studies*, 38(4), 673-690. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400282>

*“The future is a matter of empirical investigation and ...
research of employment relations past, present and future
benefits greatly from comparative research.”*

Nienhüser & Warhurst, 2012, S. 230

Berndt Keller*

Review-Artikel: Internationale und vergleichende Arbeitsbeziehungen**

Zusammenfassung

Der Artikel bietet einen Überblick über international vergleichende Arbeitsbeziehungen. Der einleitende Teil begründet die Notwendigkeit dieses spezifischen Forschungs- und Lehrgebiets und macht einige Anmerkungen zu Theorien, Forschungsstrategien, Methoden sowie ihren Möglichkeiten und Grenzen. Der Hauptteil rezensiert einige ausgewählte, aktuelle Publikationen zu globalen sowie zu EU-Arbeitsbeziehungen; besondere Berücksichtigung findet ihre Eignung für Lehrzwecke. Der Schlussteil besteht aus einigen Schlussfolgerungen in vergleichender Perspektive und diskutiert offene Fragen.

Key words: international-vergleichende Arbeitsbeziehungen
(JEL 53, 58, 80)

Review article: International and comparative employment relations

Summary

The paper presents an overview on international and comparative employment relations. The introductory part indicates the necessity of this specific area of research and teaching and presents some notes on theories, strategies of research and methods as well as their options and limitations. The main part consists of a review of some selected more recent publications on global as well as EU-related employment relations; our special focus is on their suitability for teaching purposes. The final part draws some conclusions in comparative perspective and discusses open questions.

* Prof. em. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz, FB Politik- und Verwaltungswissenschaften.
Email: Berndt.Karl.Keller@uni-konstanz.de.

** Artikel eingegangen: 12.4.2017; revidierte Fassung akzeptiert: 15.9.2017.

1. Problemstellung

Internationale und vergleichende Arbeitsbeziehungen sind ein etablierter und integrierter Teil der industrial/employment relations (im Folgenden ER), der auf eine lange Geschichte vor allem in den angelsächsischen Ländern zurückblicken kann und auch im internationalen Vergleich auf zunehmendes Interesse stößt (Kaufman, 2004a). Dieser umfangreiche Teil findet im deutschsprachigen Diskurs – wohl wegen der verspäteten und unvollständigen Institutionalisierung des Forschungsgebiets im Vergleich mit angelsächsischen Ländern (Keller, 2005) – keine besondere Beachtung, vor allem nicht in der (universitären) Lehre.

1.1 Zur Notwendigkeit von Vergleichen

Warum sollten überhaupt derartige Vergleiche angestellt werden? Mehrere Gründe sind anzuführen:

- Die Vermittlung von grundlegenden Informationen und Kenntnissen über die ER anderer Länder stellt eine Herausforderung dar, die schon aus pragmatischen Gründen wichtiger wird: Die infolge des Abbaus von Handelsschranken und technologischen Entwicklungen zunehmende Internationalisierung der Volkswirtschaften (in Form von Europäisierung wie Globalisierung) erfordert weiter reichende Einsichten in ihre ER.
- Außerdem ergibt sich, gewissermaßen als nicht-intendiertes Feedback, durch eine Erweiterung der Perspektive ein profunderes analytisches Verständnis der Strukturen, Akteure, Verfahrensweisen und Outcomes des eigenen Landes (Gladstone, 1987). Nach der Kenntnisnahme derartiger Vergleiche gibt es keine Selbstverständlichkeiten mehr, Eigenheiten und Grenzen der ER des eigenen Landes werden deutlich erkannt (etwa monistische vs duale Systeme, Organisationsprinzipien von Verbänden, Partizipationsregeln und -formen, Tendenzen der Dezentralisierung und Flexibilisierung).¹
- Weiterhin tragen Vergleiche nicht nur zu robusteren Erklärungen sondern auch zur Theoriebildung bei (Kaufman, 2004b), die bis dato – auch oder gerade in Deutschland – deutlich vernachlässigt wurde, obwohl sie zur Weiterentwicklung des Forschungsgebiets unbedingt notwendig ist. Sie sollte im Übrigen nicht mit Typologien oder Klassifikationen (etwa in Vier-Felder-Tafeln) verwechselt werden.
- Schließlich kann auf Basis theoretisch fundierter Erklärungen (gelegentlich sogar) ein Beitrag zur Lösung praktischer Problem erfolgen, was dem traditionellen Eigenanspruch der ER entspricht, nämlich einer engen Verbindung von Theorie und Praxis (Nienhäuser & Warhurst, 2012). Beliebter wurden in den vergangenen Jahren Vergleiche von „Benchmarking“-Indikatoren, etwa der EU-Mitgliedsländer.

1.2 Einleitende Anmerkungen

Zunächst erfolgen, um eine Einordnung der später vorgestellten Bände in den breiteren Rahmen der ER zu erleichtern, einleitende Anmerkungen zu Theorien, Forschungsstrategien, Methoden sowie Möglichkeiten und Grenzen.

1 Auch der häufig als charakteristisches Merkmal zitierte „American exceptionalism“ (für andere Soskice, 2009) lässt sich nur im internationalen Vergleich identifizieren.

Ein generelles Problem nationaler wie komparativer Analysen sind die zugrunde liegenden *Theorie(n)* bzw. analytischen Konzepte jenseits der lange dominierenden, allgemein gehaltenen Systemtheorie á la Dunlop. Dabei ist kein einheitliches Paradigma im Kuhn'schen Sinn sondern der in den einzelnen Sozialwissenschaften übliche Theorienpluralismus nach wie vor auch in den ER zu konstatieren. Konsens besteht, dass es sich nicht nur um reine Deskription empirischer Fakten, vor allem über Akteure und Institutionen, handeln soll (Locke, Kochan, & Piore, 1995a). Daher rückten allmählich verschiedene Konzepte von Institutionen (u. a. der historische Institutionalismus) in den Mittelpunkt, die den Akteuren sowohl Handlungsoptionen eröffnen als auch -restriktionen bedingen und Outcomes sowie die ökonomische Leistungsfähigkeit beeinflussen.

Eine deutliche Verschiebung der Paradigmen der Makroebene ist festzustellen:²

- In den 1970er und frühen 1980er Jahren fanden u. a. die in der Politikwissenschaft dieser Zeit prominenten, in Abgrenzung zu den älteren, marktliberalen Pluralismus-Ansätzen entwickelten (Neo-)Korporatismus-Konzepte Verwendung. Sie betonten Formen trilateraler Interessenvermittlung durch Integration der (Spitzen-)Verbände in politische Entscheidungs- und Austauschprozesse durch Zentralisierung von Verhandlungen.
- Zu Beginn/Mitte der 1990er Jahre dienten u. a. die nach dem Ende des Staatssozialismus grundlegend-innovative Unterscheidung der rheinischen und neo-amerikanischen Formen des westlichen Kapitalismus (Albert, 1992) und/oder die Typologie wohlfahrtsstaatlicher Regime (Esping-Andersen, 1990) als Grundlagen.
- Seit den frühen 2000er Jahren dominieren vor allem in der komparativen Forschung die Varieties of Capitalism (im Folgenden VOC) (Hall & Soskice, 2001). Sie versuchen, die stets gegebenen Koordinationsprobleme mit Hilfe unterschiedlicher Arrangements, d.h. über Märkte oder nicht-marktliche Institutionen, zu lösen. Wir kommen später bei der Vorstellung ausgewählter Texte auf die grundlegende Unterscheidung von koordinierten (CMEs) und liberalen Marktwirtschaften (LMEs) und die zunehmende Kritik an dieser Dichotomisierung zurück.

Die *Forschungsstrategien* bei Vergleichen sind unterschiedlich (allgemein Whitfield & Strauss, 1998; in Bezug auf Gewerkschaften Hyman, 2001a): Die traditionelle Wahl besteht zwischen „most similar“ vs. „most dissimilar cases“ sowie einer kleinen vs. größeren Anzahl von Fällen zur Identifikation von Ähnlichkeiten und Unterschieden. Eine Entscheidung zwischen diesen Optionen fällt zumeist nach pragmatischen Kriterien.

Typisch sind Übersichten über einzelne, nach unterschiedlichen Prinzipien ausgewählte Länder bzw. Branchen und/oder inhaltliche Fragestellungen (traditionell vor allem Gewerkschaften und collective bargaining, phasenweise auch Arbeitskämpfe). In den beiden vergangenen Jahrzehnten erfolgt eine deutliche Erweiterung und Ausdifferenzierung des Themenspektrums, die sich terminologisch im Übergang von industrial zu employment relations niederschlägt.³

2 Auf die stets notwendige Mikrofundierung (Coleman, 1990; Esser, 1993) können wir aus Platzgründen nicht eingehen.

3 Auf einer eher symbolischen Ebene erfolgten Namensänderungen sowohl nationaler Institute vor allem in Großbritannien und den USA als auch internationaler Organisationen. U.a. benannten sich die seit 1947 bestehende US-amerikanische Industrial Relations Research Association – IRRRA um in Labor and Employ-

Die *methodischen Vorgehensweisen* reichen von Fallstudien (wie besonders in der Arbeits- und Industriesoziologie) bis zu ökonometrischen Analysen (vor allem in der Ökonomie). Nach wie vor dominiert ein ausgeprägter Methodenpluralismus, wengleich quantitative Verfahren (wegen der leichteren Verfügbarkeit repräsentativer Datensätze und komplexer statistischer Auswertungsverfahren) auch (oder gerade) in komparativer Perspektive erheblich an Bedeutung zunehmen (Whitfield & Strauss, 2008).⁴

Derartige Vergleiche haben Möglichkeiten und Grenzen. Die rechtlich-institutionellen Kontextbedingungen sind stets zu beachten, da sie sowohl Prozesse als auch Outcomes prägen; sie stehen daher häufig am Anfang komparativer Arbeiten. Studien für die Ebenen, die im Rahmen von „multi-level“-Analysen angemessen zu berücksichtigen sind, liegen vor (einzelne Unternehmen, ausgewählte Branchen, Gesamtwirtschaft).

Die rein beschreibenden Vergleiche formaler Strukturen und isolierter Institutionen erweisen sich als unzureichend für Zwecke der Erklärung; notwendig für den Erkenntnisprozess sind die Berücksichtigung ihrer Entwicklung, interdependenten Wirkungsweisen, funktionalen Äquivalente sowie „customs and practices“. Der Übertragbarkeit von Erklärungen und Ergebnissen für einzelne Länder, deren Branchen oder Unternehmen auf andere sind wegen der „embeddedness“ institutioneller Arrangements, d.h. von korporativen Akteuren und Interaktionen, Verfahren und Outcomes der ER in ihre jeweiligen nationalen politischen Ökonomien, engere Grenzen gesetzt. Diese häufig übersehene Einschränkung wird im Rahmen internationaler Vergleiche deutlich (zu Voraussetzungen und Formen von Vergleichen Locke & Thelen, 1995). Sie betrifft auch und gerade die traditionell wie aktuell häufig unterbreiteten public policy recommendations.

2. Ausgewählte Texte

Ein generelles Problem, welches unterschiedliche Lösungen erfährt, ist die Auswahl der zu behandelnden Regionen bzw. Länder. Jede Inklusion bedeutet aus Gründen des Gesamtumfangs des Review-Artikels zugleich Exklusion. Dabei besteht eine Präferenz für den Einbezug großer oder aus spezifischen Gründen ihrer Entwicklung bzw. Idiosyncrasien ihres status quo für besonders wichtig erachtete OECD- oder EU-Mitgliedsländer. Wir behandeln, nachdem wir eine negative Abgrenzung nicht-behandelter Texte vorgenommen haben, Beispiele für beide Varianten.

ment Relations Association – LERA (<https://www.leraweb.org/>), die seit den späten 1960er Jahren bestehende International Industrial Relations Association - IIRA in International Labour and Employment Relations Association – ILERA (<http://www.ilo.org/public/english/iira/>).

4 Zugleich werden dadurch, was zumeist unbeachtet bleibt, Art und Form der zu behandelnden Fragestellungen präformiert. Das traditionelle, methodologisch fundierte Verhältnis von Inhalt und Methode kehrt sich gewissermaßen um: Die Fragestellung bestimmt nicht mehr die Vorgehensweise; vielmehr suchen sich die zur Verfügung stehenden Auswertungsverfahren bereits vorhandene Datensätze, mit denen sie die durch letztere vorgegebenen Fragestellungen bearbeiten können. Ob durch Sekundäranalysen mit verbesserten Methoden validere Erklärungen zentraler Probleme zustande kommen, sei dahingestellt.

2.1 Abgrenzungs- und Auswahlkriterien

Die negativen Auswahlkriterien der hier besprochenen Literatur sind:

- Wir behandeln nicht die zahlreichen älteren Texte, die seit den frühen 1990er Jahren vorliegen (Adams, 1991; Ferner & Hyman, 1992 und 1998; Bean, 1994; Hyman & Ferner, 1994; Locke, Kochan, & Piore, 1995b; Wever & Turner, 1995; Van Ruysseveldt & Visser 1996; Eaton, 2000). Da sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (zunächst durch Globalisierung, Vermarktlichung und zunehmendem Wettbewerb, später durch die Finanz- und Schuldenkrise) wesentlich verändert haben, sind diese Texte nicht mehr aktuell; die „Halbwertszeit“ von Wissen nimmt auch (oder gerade) bei unserem Gegenstandsbereich drastisch ab. Stattdessen erfolgt eine Konzentration auf ausgewählte aktuelle Bände, die als Einführung dienen können, unter besonderer Berücksichtigung der Frage, ob sie sich für Zwecke der Lehre eignen.⁵
- Wir gehen von der Makroebene bzw. einem hohen Aggregationsniveau aus, ohne die anderen Ebenen zu vernachlässigen. Aus Gründen des Umfangs erfolgt kein expliziter Einbezug von Monographien oder Sammelbänden, die einzelne Sektoren behandeln (etwa öffentlicher Sektor (Bach & Bordogna, 2016), Telekommunikation (Doellgast, 2012), Automobil- oder Luftfahrt (Bamber, Gittell, Kochan, & Nordenflycht, 2009)). Wir verweisen lediglich auf einen zentralen empirischen Befund: Auf die EU-Mitgliedsländer bezogene, branchenvergleichende Arbeiten ermitteln für komparative sowie public policy-Zwecke wesentliche Erkenntnisse; sie konstatieren prima facie unerwartete, Länder übergreifende Ähnlichkeiten und Konvergenzen der ER einzelner Branchen (wie Organisationsgrade, Deckungs- und Zentralisierungsgrade der Kollektivverhandlungen) jenseits der Charakteristika ihrer nationalen ER-Systeme (Bechter, Brandl, & Meardi, 2011 und 2012; ähnlich schon Locke, Kochan & Piore, 1995a).
- Weiterhin klammern wir Arbeiten aus, die bestimmte Akteure behandeln (zu Gewerkschaften Hyman, 2001b; Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013), oder Unternehmen zum Gegenstand haben, vor allem multinationale Unternehmen einschl. ihrer International Framework Agreements und European Framework Agreements zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen (Fichter 2013).
- Wir berücksichtigen keine Lexika oder Handbücher, welche die großen angelsächsischen Verlage seit den 2000er Jahren häufig publizieren (Ackroyd, Batt, Thompson, & Tolbert, 2006; Blyton, Bacon, Fiorito, & Heery, 2008; Barry & Wilkinson, 2011; Wilkinson, Wood, & Deeg, 2014).

Schwierig in eine Sammelbesprechung einzubeziehen sind Bände, die sich zwar ursprünglich auf die institutionellen Rahmenbedingungen eines Landes beziehen aber auf international vergleichende Studien großen Einfluss ausüben. Das wohl bekannteste Beispiel sind die *Transformation of American Industrial Relations* (Kochan, Katz, & McKersie, 1986), die das inzwischen weit verbreitete Konzept des „strategic choice“ der Schlüsselakteure (vor

5 Dieses Kriterium ist zugleich ein Plädoyer für stärkere international-komparative Orientierung der Lehre bzw. für mehr eigenständige komparative Veranstaltungen im Rahmen der jeweiligen Curricula. Die formalen Strukturen der universitären Ausbildung sind – gerade in Deutschland - sicherlich nicht dazu angetan, diese Grenzen zu überwinden. Die persönlich-professionelle Orientierung muss aus Karrieregründen auf eine Disziplin ausgerichtet sein.

allem des bis dato wenig beachteten Managements auf Unternehmensebene und weniger der zumeist analysierten Gewerkschaft) sowie die Unterscheidung nach Ebenen der Interaktion (strategisch, funktional, arbeitsplatzbezogen) einführten (vgl. zur Rezeptionsgeschichte *Industrial and Labor Relations Review*, 2016). Andere bekannte Beispiele sind die interdisziplinär angelegte Verhandlungstheorie von Walton & McKersie (1965; zur Rezeptionsgeschichte Cutcher-Gershenfeld & Kochan, 2015) sowie *What do unions do* mit den „two faces of unions“ von Freeman & Medoff (1984, zur Rezeptionsgeschichte ausführlich Bennett & Kaufman, 2007).

2.2 Bände zur „global economy“

Bamber, G. L., Lansbury, R. D., Wailes, N., & Wright, C. F. (Hrsg.). (2016). *International and comparative industrial relations: National regulation, global changes* (6. Aufl.). Los Angeles: Sage Publications.

Der von Bamber et al. (2016) herausgegebene Band ist eine „klassische“, seit mehreren Jahrzehnten – auch durch Übersetzungen in mehrere Sprachen – etablierte und weit verbreitete Einführung, die nunmehr in revidierter und aktualisierter sechster Auflage vorliegt. Der Band besteht im Wesentlichen aus Kapiteln zu Entwicklung und Stand der ER in zwölf ausgewählten, wichtigen Industrie- und Schwellenländern. Aus Gründen der leichteren Orientierung für Leser sowie der besseren Vergleichbarkeit unterschiedlicher Inhalte weisen die Kapitel eine sehr ähnliche (bis gleiche) Gliederung bzw. Struktur auf (Geschichte, wichtige korporative Akteure, Prozesse, vor allem collective bargaining, Outcomes, Perspektiven, Chronologie zentraler Ereignisse), die nach spezifischen nationalen Idiosynchrasiën (etwa dem Flexicurity-Modell in Dänemark) variiert werden kann.

Diese Länderkapitel, deren Inhalte hier aus Platzgründen nicht im Einzelnen referiert werden können, sind von nationalen Autoren mit unterschiedlichem disziplinären Hintergrund verfasst, so dass das bei internationalen Vergleichen stets bestehende, vertrackte Problem hinreichender inhaltlicher wie sprachlicher Kompetenz gelöst wird. Die einzelnen Ebenen (Makro, Branche, Unternehmen) werden jeweils aufeinander bezogen. Im Vergleich zu älteren Auflagen ist eine deutliche thematische Erweiterung festzustellen, u. a. durch die Analyse atypischer Beschäftigungsformen bzw. der Heterogenisierung nationaler Arbeitsmärkte sowie explizite Bezugnahmen auf human resource management.

Den analytischen Rahmen bildet seit dieser Auflage, vor allem in den vergleichend angelegten Einleitungs- und Schlusskapiteln der Herausgeber, der für entwickelte westliche Industrieländer konzipierte VoC-Ansatz. Seine Möglichkeiten aber auch Grenzen werden im Abgleich mit der jeweiligen nationalen empirischen Evidenz, vor allem bei der Übertragung auf nicht-westliche Länder (hier Japan, Südkorea, China und Indien), deutlich. Mehrfach aufgegriffen wird die (seit der universellen Konvergenzhypothese im „Klassiker“ von Kerr, Dunlop, Harbison & Myers (1960) über Folgen der Industrialisierung) immer wieder diskutierte Frage nach (unvermeidbarer) Konvergenz zu mehr Uniformität oder (ehemals unwahrscheinlicher) Divergenz im Rahmen von Veränderungen durch technologische und Marktkräfte: Verschiedene Autoren diagnostizieren Tendenzen einer Konvergenz nationaler ER hin zum liberalen Modell ebenso wie eine zunehmende, vor allem branchenspezifische Diversität innerhalb von Ländern. Diese Entwicklungen werden u. a. durch Veränderungen der Beschäftigungsformen, d. h. Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse,

unterschiedliche marktorientierte Koordinationsstrategien der Arbeitgeber sowie Outsourcing verursacht und führen zu organisatorischer Fragmentierung. Deutlich werden die fortbestehenden Eigenheiten nationaler ER als auch Tendenzen ihrer Erosion.

In den verschiedenen Auflagen dieses Bandes erfolgt eine allmähliche Veränderung der Länderauswahl, die inzwischen über die entwickelten westlichen Industrienationen hinausgeht. Diese Änderungen geschehen durch Einbezug einzelner BRIC-Staaten, nämlich China und Indien, da deren Bedeutung in Zeiten der Globalisierung weiter zunimmt. Eine Konzentration erfolgt auf bestimmte, lange Zeit kaum beachtete Regionen, vor allem auf asiatische Schwellenländer; sie trägt zur Überwindung des ehemals dominierenden „Euro-Zentrismus“ bzw. der Fokussierung auf entwickelte westliche Industrieländer bei.⁶ Diesbezüglich ist den Herausgebern zu empfehlen, in der nächsten Auflage den Einbezug von Brasilien und/oder Russland in Betracht zu ziehen – auch wenn dieser Schritt aus Gründen des Gesamtumfangs zu Lasten europäischer Länder gehen würde.

Frege, C., & Kelly, J. (Hrsg.). (2013). Comparative employment relations in the global economy. Oxford: Routledge.

Der von Frege & Kelly (2013) herausgegebene Band gliedert sich in vier Teile: eine vor allem theoretisch orientierte Einführung in ER, inhaltliche Kapitel zu ausgewählten Fragen der Mikro- und Makroebene der ER, Kapitel zu entwickelten und Schwellenländern, Probleme transnationaler Regulierung jenseits der Ebene der Nationalstaaten. Die Autoren sind verschiedenen Disziplinen zuzurechnen und in ihren jeweiligen Spezialgebieten international ausgewiesene Experten.

Der Band präsentiert nicht nur Kapitel zu ER in ausgewählten Industrie- und Schwellenländern, wobei wiederum – im Vergleich zu den Beiträgen in dem Band von Bamber et al. explizitere – Bezugnahmen auf den VoC-Ansatz erfolgen. Diese Länderkapitel weisen eine ähnliche, konsistente Struktur auf (Geschichte, Akteure, Verfahren, Veränderungen), so dass Orientierung und Vergleiche erleichtert werden.

Der Band setzt andere Schwerpunkte als der von Bamber et al. (2016) herausgegebene und weist in eine weitere innovative, bisher relativ vernachlässigte Richtung der vergleichenden Forschung (ähnlich Hyman & Ferner, 1994). Er behandelt neben ausgewählten Ländern ausführlich unterschiedliche inhaltliche Fragestellungen in jeweils international vergleichender Perspektive (individuelle Arbeitnehmerrechte, kollektive Interessenvertretungen, individuelle Erfahrungen, HRM/organisatorische Leistungen, ER und ökonomische Leistungsfähigkeit sowie ER/Wohlfahrtsregime und politische Systeme). Die Autoren dieser Kapitel bieten durchweg hochgradig informative, breit angelegte „state of the art“-Überichten zu ihren Fragestellungen.

Auch der Schlussteil zu Problemen transnationaler Regulierung (Globalisierung, freiwillig-regionale Regulierung, internationale Regulierung) geht über den „klassischen“ Rahmen hinaus: Dabei wird wegen der globalen Orientierung des Bandes die spezifische EU-Perspektive, die wir im Folgenden aufgreifen, nur knapp behandelt.

Wie stets bei Sammelbänden erweist sich – aufgrund der fachlichen Orientierung und unterschiedlichen Positionen der Autoren – eine Integration der einzelnen Teile als schwierig, insb. die einleitend präsentierten Theorien der ER und die Länder- bzw. thematischen

6 Ein hier nicht behandeltes aktuelles Beispiel ist Katz, Colvin & Kochan (2015).

Kapitel („employment regulation in national contexts“). Auf jeden Fall wird eine sicherlich schwierige, gleichwohl wichtige Aufgabe der zukünftigen vergleichenden Forschung behandelt.

Der Verzicht auf die vergleichende Behandlung der traditionell zentralen Fragen des industriellen Konflikts war vermutlich eine bewusste, auf Basis nationaler Entwicklungen durchaus nachvollziehbare Entscheidung der Herausgeber. Demgegenüber wäre zur leichteren Orientierung für die Leser sowohl der Einbezug einer vergleichenden Gender-Perspektive als auch ein Schlusskapitel der Herausgeber als *tour d’horizon* hilfreich gewesen (etwa zur Weiterentwicklung des VoC-Ansatzes als theoretischer Bezugsrahmen – oder seiner breit diskutierten Alternativen).

Bei jedem Einbezug inhaltlicher Kapitel in vergleichend angelegten Bänden stellt sich das Problem ihrer Ausrichtung: Welche Fragestellungen sollen behandelt werden – und welche nicht? Die Problemlösung besteht zumeist in einer vergleichenden Bearbeitung der auf den nationalen Ebenen bereits diskutierten Fragen. Vor allem in politikwissenschaftlicher (Crouch, 1993) bzw. polit-ökonomischer Perspektive (Traxler, Blaschke, & Kittel, 2001) stellt sich weiterhin die Frage: Wie sollen komparativ angelegte Bände mit dem (in aller Regel vernachlässigten) Staat bzw. supranationalen Institutionen als korporativen Akteuren umgehen, insbes. als Instanzen der rechtlichen und freiwilligen Regulierung in Zeiten der Globalisierung sowie umfassender Deregulierung und Liberalisierung der Produkt- und/oder Arbeitsmärkte in zahlreichen Ländern?

2.3 Bände zur EU

Der Schwerpunkt der beiden bisher vorgestellten Bände liegt auf der „global economy“. Diese Akzentsetzung hat zur Folge, dass spezifisch regionale Probleme, wie die der EU, nicht ausführlich dargestellt werden können. Dazu bedarf es weiterer bzw. anderer Bände, von denen wir zwei aktuelle vorstellen.

In Bezug auf die EU bestehen im Gegensatz zu anderen, weniger integrierten Wirtschaftsregionen wie NAFTA zentrale Besonderheiten: Wir haben es nicht (mehr ausschließlich) mit Entwicklung, Stand und Perspektiven der nach wie vor wichtigen ER in den einzelnen Mitgliedsländern zu tun (wie bei Ferner & Hyman, 1992 und 1998), sondern auch mit dem allmählichen Entstehen von ER auf supranationaler Ebene, d. h. mit der prozeduralen wie substantiellen Regulierung von Institutionen und Verfahrensweisen jenseits der Ebene der Nationalstaaten. Politisch intendiert war zunächst mit Vollendung des Binnenmarktprojekts die Entwicklung einer „sozialen Dimension“ bzw. später des „europäischen Sozialmodells“ mit dem Ziel, die weiterhin bestehenden nationalen ER- und Sozialpolitik-Modelle zu ergänzen.

Die internationalen und vergleichenden ER erhalten also durch den Prozess der europäischen Einigung eine zusätzliche Dimension. Seit den späten 1980er Jahren etabliert sich neben den traditionellen Vergleichen nationaler Systeme ein inzwischen eigenständiger Zweig bzw. eine zusätzliche europäisch-supranationale Ebene der ER-Forschung. Sein häufigster Analysegegenstand sind vor allem seit Verabschiedung der Richtlinie 1994 Europäische Betriebsräte; diese erste genuine supranationale Institution, die der grenzüberschreitenden Interessenvertretung durch Information und Konsultation der Arbeitnehmer dienen soll, muss inzwischen im Vergleich zu allen anderen als deutlich „überforscht“ gelten (als

Überblick Waddington, 2011). Auch zunächst zentrale, seit den frühen 2000er Jahren vor allem sektorale Sozialdialoge der Sozialpartner, wie die Interessenverbände von Kapital und Arbeit auf EU-Ebene genannt werden, stießen immer wieder auf Interesse. Seit Mitte der 1990er Jahre wurden die europäische Beschäftigungspolitik einschl. ihrer offenen Methode der Koordinierung und die Einführung der europäischen Währungsunion sowie in deren Folge die Perspektive transnationaler Kollektivverhandlungen, vor allem gewerkschaftliche Versuche einer europäischen Koordinierung der nationalen Tarifpolitiken, kontrovers diskutiert. Aktuell rücken Verfahrensweisen und Outcomes der neuen European Economic Governance einschl. europäischem Semester und makroökonomischem Ungleichgewichtsverfahren in den Mittelpunkt, vor allem die Folgen für die Tarif- insbes. Lohnpolitik in den sog. Programmländern (van Gyes & Schulten, 2015). Bei den korporativen Akteuren stehen traditionell vor allem Gewerkschaften und multinationale Unternehmen sowie aktuell die Troika (Kommission, EZB, IWF) und ihre Politiken in Finanz- und Schuldenkrise im Mittelpunkt.

Wegen der EU-Erweiterungsrunden seit den mittleren 1990er Jahren und der zunehmenden wirtschaftlichen Integration besteht ein vermehrtes Interesse an den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten. Seit den frühen/mittleren 2000er Jahren (seit ihrer Mitgliedschaft in der EU) finden Entwicklung, Stand und Problemen der ER in mittel- und osteuropäischen Ländern allmählich zunehmende Beachtung (Meardi, 2012; Bohle & Greskovits, 2012; Soulsby, Hollinshead, & Steger, 2017).

Pulignano, V., Köhler, H.-D., & Stewart, P. (Hrsg.). (2016): Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe. Brussels: ETUI.

Pulignano, Köhler & Steger (2016) konzentrieren ihren Sammelband auf die ER in der EU und verfolgen insofern ein anderes Ziel als die beiden vorher behandelten Bände. Der Band dokumentiert die Ergebnisse eines EU-weiten Forschungsverbands. Der Schwerpunkt der Beiträge liegt auf Globalisierung und Europäisierung sowie der Finanz- und Schuldenkrise und deren Folgen für Institutionen und Strategien der Sozialpartner, insbes. der Gewerkschaften. Der in der aktuellen EU-Forschung prominente Mehr-Ebenen-Ansatz findet Verwendung bei der empirischen Analyse dieser grundlegenden Transformationen und ihrer Outcomes.

Die zehn Beiträge werden zu zwei Schwerpunkten zusammengefasst: globale Herausforderungen und lokale Antworten sowie europäische Mehr-Ebenen-Governance. Die Autoren konstatieren drei zentrale Veränderungen der ER: erstens eine zunehmende, aus Zentralisierung und Flexibilisierung resultierende Erosion besonders der Lohnpolitiken, zweitens Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, die nationale Systeme der Kollektivverhandlungen unterminieren, Interventionen der Troika in Südeuropa sowie drittens Druck der Europäischen Zentralbank auf Italien und Spanien, die zu disruptiven Veränderungen der Verhandlungsebenen in diesen Ländern führen.

Der Band bietet – vor allem in Form von Fall- und Branchenstudien zu einzelnen multinationalen Unternehmen und Problemen wie Sozialdialogen und Partizipation – einen aktuellen und breiten Überblick über ausgewählte Probleme aus Sicht der Arbeitnehmer bzw. ihrer sektoralen, nationalen und supranationalen Gewerkschaften. Allerdings erschließt sich das Prinzip der Problemauswahl dem Leser nicht, was auch der „neuen Unübersichtlich-

keit“ der ER geschuldet sein mag. Im Schlussteil kommen Praktiker zu Wort; es gibt – leider – nicht den Versuch einer Zusammenführung der Einzelergebnisse seitens der Herausgeber.

Die Lektüre der durchweg gründlich recherchierten Kapitel ist informativ, setzt allerdings häufig gründliche Vorkenntnisse über Institutionen und Verfahrensweisen des europäischen „regulatory regime“ voraus. Der Band eignet sich wegen seines Charakters eines Forschungsberichts weniger als Einführung sondern eher zur Vertiefung und Aktualisierung bereits vorhandener Informationen und Kenntnisse.⁷

Eurofound (2016): Mapping key dimensions of industrial relations. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Der von Mitarbeitern der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions erarbeitete Band behandelt explizit nicht die EU-Ebene sondern soll einen Überblick geben über die langfristige Transformation der nationalen industrial relations in den EU-Mitgliedsstaaten – unter besonderer Berücksichtigung der Folgen der Finanz- und Schuldenkrise. Die Autoren stellen vier interdependente Schlüsseldimensionen bzw. Indikatoren in den Mittelpunkt: industrielle Demokratie, Wettbewerbsfähigkeit/Effizienz, Arbeitsplatz- und Beschäftigungsqualität sowie soziale Gerechtigkeit.

Die methodische Vorgehensweise besteht neben einigen Expertengesprächen vor allem aus „in-house desk research“ (S. 3). Befragt werden die nationalen Korrespondenten des EurWORK-Netzwerks zu ihren eigenen Einschätzungen sowie zu den Ansichten der nationalen Sozialpartner über die genannten vier Dimensionen und deren Veränderungen infolge der Finanz- und Schuldenkrise. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt entweder nach einzelnen Ländern oder orientiert sich an den aus verschiedenen Publikationen der EU-Kommission bekannten fünf Länderclustern (Nord-, Kontinental-West-, Süd-, West- sowie Zentral-Osteuropa). Geboten werden wenige Ergebnisse, die den in der Forschung bereits erreichten Erkenntnisstand erweitern oder vertiefen (etwa in Bezug auf die deutlich differentielle Krisenbetroffenheit der EU-Mitgliedsländer nach den Länderclustern).

Die Auswahl der vier zentralen Indikatoren und ihre Operationalisierungen spiegeln wohl die tripartistische Zusammensetzung von Eurofound bzw. die unterschiedlichen Interessenlagen und Strategien ihrer drei „stakeholder“-Gruppen. „Tripartistische Perspektiven“ sind ausgehandelte Kompromisse unterschiedlicher Präferenzen bzw. stellen jeweils den kleinsten gemeinsamen Nenner dar; die offiziellen EU-Positionen werden breit referiert und zitiert – aber kaum kritisch hinterfragt, worin die Aufgabe wissenschaftlicher Analyse besteht. Die rein deskriptiv gehaltenen Darstellungen werden abgeschlossen mit rudimentären Schlussfolgerungen und einem Ausblick.

Der Band ist als Einführungstext nur begrenzt geeignet; er liest sich über weite Passagen wie der einleitende Teil eines noch zu verfassenden ausführlicheren Forschungsberichts. Sein Schwerpunkt liegt eindeutig auf der Identifizierung von Schlüsseldimensionen bzw. ihren Indikatoren. Die einleitenden, knapp gehaltenen Überblickskapitel (industrial relations during and after the crisis, industrial relations developments, do industrial relations still matter in 2016) dienen der Hinführung zu dieser zentralen Fragestellung. Der

7 Erstaunlich ist die Tatsache, dass die vorliegenden breiten Überblicke über europäische ER (Keller & Platzer, 2003; Marginson & Sisson, 2004) bis dato keine aktuellen Nachfolger gefunden haben.

Band kann Verwendung finden in Verbindung mit anderen Eurofound-Publikationen, die sich schnell finden und erschließen lassen (<https://www.eurofound.europa.eu/de/>), und/oder den regelmäßig erscheinenden, fakten- und materialreichen Reports *Industrial Relations in Europe* (European Commission, versch. Jahre), die unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte setzen, sowie *Benchmarking Working Europe* (ETUI, versch. Jahre).

3. Einige Schlussfolgerungen und offene Fragen

Trotz aller skizzierten Unterschiede bestehen gemeinsame Merkmale der behandelten Texte: Die „klassische“ Fokussierung der industrial relations-Forschung und weitgehende Identifizierung ihrer Forscher richtet sich auf Gewerkschaften, Kollektivverhandlungen als dominierender Form von „joint regulation“ und Partizipation bzw. Mitbestimmung als institutionell-kollektiver Variante in Deutschland. Diese konventionell-enge Orientierung wird allmählich aufgegeben zugunsten einer breiteren Ausrichtung auf die Gesamtheit der ER (einschl. ihrer zunehmenden Heterogenität) (zur Entwicklung in ausgewählten Ländern Lewin & Kaufman, 2005). Berücksichtigung finden die in den ER behandelten Rahmenbedingungen des HRM (zur inhaltlichen Erweiterung Dundon, Cullinane, & Wilkinson, 2017).

Keine Berücksichtigung in den besprochenen Texten – mit Ausnahme eines Kapitels im Band von Frege & Kelly (2013) – findet die zwar nicht in deutscher, wohl aber in komparativer, vor allem angelsächsischer Perspektive diagnostizierte und kontrovers diskutierte „psychologisation of employment relations“ (Godard, 2013).⁸ Der „psychological contract“ ist – erstaunlicherweise oder nicht – keine wichtige analytische Grundkategorie; ER sowie Arbeits- und Organisationspsychologie bleiben unverbunden.

ER sind gemäß eigenem Anspruch traditionell ein interdisziplinär ausgerichtetes Forschungsgebiet (Kaufman, 2004a). Die hohen Grenzen zwischen den Disziplinen bleiben jedoch faktisch weitgehend bestehen bzw. sind, wie alle Erfahrung zeigt, kaum zu überwinden. Die beteiligten Fächer (vor allem Soziologie, Jura, BWL und VWL, selten Geschichte und Politikwissenschaft) behandeln ähnliche Fragestellungen nach wie vor aus ihren disziplinären Perspektiven bzw. deren zentralen theoretischen Annahmen. In Deutschland mit vergleichsweise stark „verrechtlichten“ Arbeitsbeziehungen bestehen die Differenzen vor allem zwischen Sozialwissenschaft und (Arbeits-)Recht (Blanpain, 2014, zum juristischen Zugang in komparativer Perspektive) sowie BWL/human resource management. Je nach Sicht der Disziplinen stehen formale Regeln oder deren Umsetzung bzw. Folgen im Mittelpunkt. In günstigen Fällen wird ein gewisser Grad an Multidisziplinarität erreicht.

Industrial relations sind traditionell als pluralistisch und – nicht nur in ihren radikalen/marxistischen Varianten – als „contested terrain“ konzipiert, während das jüngere HRM mehrheitlich einer unitaristischen bis harmonistischen Orientierung folgt sowie häufig die

8 Auch Organizational Behavior and Industrial Relations gilt als häufiger Konkurrent. OBIR weist meistens einen deutlichen Schwerpunkt auf OB auf, konkret auf die einseitig psychologisch ausgerichteten „micro OB“. In der ER-Forschung finden Organisationstheorien im Sinne von „macro OB“ erstaunlicherweise kaum Beachtung. – Vgl. zur hier nicht behandelten Abgrenzung der ER gegenüber neoklassischer sowie institutioneller Arbeitsökonomik Kaufmann (2010).

Ermittlung von *managerial tools* beabsichtigt. Ihr vor allem in normativer Sicht stets schwieriges Verhältnis bleibt letztendlich ungeklärt. Dies ist der Fall trotz der aktuell zu registrierenden, vorsichtigen Annäherungen (bei unserer Auswahl der Bände von Bamber et al., 2016 und Frege & Kelly, 2013, allgemein Nienhüser & Warhurst, 2012) durch deutliche Erweiterung der Perspektiven. Sie reichen, wie bereits skizziert, weit hinaus über Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen (einschl. Streiks) – und tangieren HRM-Probleme nicht nur sondern versuchen sie einzubeziehen. Eine integrierte Sichtweise bleibt das häufig erklärte, zumindest bisher aber unerreichte Ziel.

Die abschließende Frage lautet, ob wir nicht wieder mehr Politikwissenschaft bzw. eine revidierte Politische Ökonomie der ER brauchen, die jenseits des idealtypischen, zu restriktiv angelegten Klassifikationsschemas der Koordinationsverfahren in VoC und ihrer vor allem in komparativer Perspektive zweifellos notwendigen Differenzierungen in Richtung auf „theories of capitalist diversity“ liegen könnte. Sie wäre auf die “governance of work and employment” konzentriert und hätte die Folgen institutionellen Wandels auf der Makroebene der Sozial- und Wohlfahrtsstaaten, wie Zunahme des Niedriglohnsektors und Dualisierung der Arbeitsmärkte bzw. generell die zunehmende soziale Ungleichheit, zu berücksichtigen.

Literaturverzeichnis

- Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P., & Tolbert, P. S. (Hrsg.). (2006). *The Oxford handbook of work and organization*. Oxford: Oxford University Press.
<http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199299249.001.0001>.
- Adams, R. J. (1991). *Comparative industrial relations: Contemporary research & theory*. London: Routledge.
- Albert, M. (1992). *Kapitalismus contra Kapitalismus*. Frankfurt: Campus.
- Bach, S., & Bordogna, L. (Hrsg.). (2016). *Public service management and employment relations in Europe: Emerging from the crisis*. New York: Routledge.
- Bamber, G. J., Gittell, J. H., Kochan, T. A., & Nordenflycht, A. v. (2009). *Up in the air. How airlines can improve performance by engaging their employees*. Ithaca: Cornell University Press.
<http://dx.doi.org/10.1108/hrmid.2010.04418bae.001>.
- Bamber, G. L., Lansbury, R. D., Wailes, N., & Wright, C. F. (Hrsg.). (2016). *International and comparative industrial relations: National regulation, global changes* (6. Aufl.). Los Angeles: Sage Publications.
- Barry, M., & Wilkinson, A. (Hrsg.). (2011). *Research handbook of comparative employment relations*. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar. <http://dx.doi.org/10.4337/9780857936318>.
- Bean, R. (1994). *Comparative industrial relations: An introduction to cross-national perspectives* (2. Aufl.). London: Routledge.
- Bechter, B., Brandl, B., & Meardi, G. (2011). *From national to sectoral industrial relations: Developments in sectoral industrial relations in the EU member states*. Dublin: Eurofound.
- Bechter, B., Brandl, B., & Meardi, G. (2012). *Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations*. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 185-202.
<http://dx.doi.org/10.1177/0959680112452691>.
- Bennett, J. T., & Kaufman, B. E. (Hrsg.). (2007). *What do unions do? A twenty-year perspective*. New Brunswick: Transaction Publishers. <http://dx.doi.org/10.1007/s12122-004-1020-y>.

- Blanpain, R. (Hrsg.). (2014). *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies* (14. Aufl.). Dordrecht: Kluwer.
- Blyton, P., Bacon, N., Fiorito, J., & Heery, E. (Hrsg.). (2008). *The SAGE handbook of industrial relations*. Thousand Oaks: Sage.
- Bohle, D., & Greskovits, B. (2012). *Capitalist diversity on Europe's periphery*. Ithaca: Cornell University Press.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Belknap Press.
- Crouch, C. (1993). *Industrial relations and European state traditions*. Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/0198279744.001.0001>.
- Cutcher-Gershenfeld, J., & Kochan, T. (2015): Book review: Editorial essay on the 50th anniversary of Richard E. Walton and Robert B. McKersie's *A behavioral theory of labor negotiations*. *Industrial and Labor Relations Review*, 68(4), 955-960.
- Doellgast, V. (2012). *Disintegrating democracy at work: Labor unions and the future of good jobs in the service economy*. Ithaca: Cornell University Press.
- Dundon, T., Cullinane, N., & Wilkinson, A. (2017). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about employment relations*. Los-Angeles: Sage.
- Eaton, J. (2000). *Comparative employment relations: An introduction*. Cambridge: Wiley.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Esser, H. (1993). *Soziologie: Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt: Campus.
- ETUI (annual report). *Benchmarking working Europe*. Brussels: ETUI.
- Eurofound (2016): *Mapping key dimensions of industrial relations*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. doi:10.2806/190018
- European Commission (2000ff). *Industrial Relations in Europe*. Luxembourg: European Commission.
- Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.). (1992). *Industrial relations in the new Europe*. Oxford: Basil Blackwell.
- Ferner, A., & Hyman, R. (Hrsg.). (1998). *Changing industrial relations in Europe* (2. Aufl.). Oxford-Cambridge: Basic Blackwell.
- Fichter, M. (2013). Voluntary regulation: codes of practice and framework agreements. In C. Frege & J. Kelly (Hrsg.), *Comparative Employment Relations in the Global Economy* (S. 390-407). London: Routledge.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* New York: Basic Books.
- Frege, C., & Kelly, J. (Hrsg.). (2013). *Comparative employment relations in the global economy*. Oxon: Routledge.
- Gladstone, A. (1987). Preface. In International Labour Office (Hrsg.), *Collective bargaining in industrialised market economies: A reappraisal* (S. V-VII). Geneva: ILO.
- Godard, J. (2013), The psychologisation of employment relations. *Human Resource Management Journal*, 24 (1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/1748-8583.12030>.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hyman, R. (2001a). Trade union research and cross-national comparison. *European Journal of Industrial Relations*, 7(2), 203-232. <http://dx.doi.org/10.1093/0199247757.001.0001>.
- Hyman, R. (2001b). *Understanding European trade unions*. London: Sage.
- Hyman, R., & Ferner, A. (Hrsg.). (1994). *New frontiers in European industrial relations*, Oxford: Basil Blackwell.
- Industrial and Labor Relations Review (2016). Symposium on the 30th Anniversary of The Transformation of American Industrial Relations. *Industrial and Labor Relations Review*, 69(5), 1280-1299.

- Katz, H., Colvin, A., & Kochan, T. (2015). *Labor relations in a globalizing world: An introduction focused on emerging countries*. Ithaca: Cornell University Press.
- Kaufman, B. (2004a). *The global evolution of industrial relations: Events, ideas, and the IIRA*. Geneva: International Labour Office.
- Kaufman, B. (Hrsg.). (2004b). *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Ithaca: Cornell University Press.
- Kaufmann, B. (2010). The theoretical foundation of industrial relations and its implications. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(1), 74-108.
- Keller, B. (2005). The industrial relations field in Germany: An empirical and comparative analysis. In D. Lewin & B. Kaufman (Hrsg.), *Advances in Industrial and Labor Relations Vol. 14* (S. 239-277). Bingley: Emerald Publishing. [http://dx.doi.org/10.1016/S0742-6186\(05\)14008-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0742-6186(05)14008-6).
- Keller, B., & Platzer, H.-W. (Hrsg.). (2003). *Industrial relations and European integration*. Aldershot: Ashgate.
- Kerr, C., Dunlop, J. T., Harbison, F., & Myers, C. A. (1960). *Industrialism and industrial man: The problems of labor and management in economic growth*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Kochan, T., Katz, H., & McKersie, R. (1986). *The transformation of American industrial relations*. New York: Basic Books.
- Lewin, D., & Kaufman, B. (Hrsg.) (2005). *Advances in industrial and labor economics Vol. 14*, Bingley: Emerald Publishing.
- Locke, R., & Thelen, K. (1995). Apples and oranges revisited: Contextualized comparisons and the study of comparative labor politics. *Politics & Society*, 23, 337-367.
- Locke, R., Kochan, T., & Piore, M. (1995a). Reconceptualizing comparative industrial relations: Lessons from international research. *International Labour Review*, 134(3), 139-161.
- Locke, R., Kochan, T., & Piore, M. (1995b). *Employment relations in a changing world economy*. Cambridge-London: MIT Press.
- Marginson, P., & Sisson, K. (2004). *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*. Houndsmills: Palgrave.
- Meardi, G. (2012). *Social failures of EU enlargement. A case of workers voting with their feet*. New York: Routledge.
- Nienhüser, W., & Warhurst, C. (2012). Comparative employment relations: definitional, disciplinary and development issues. In C. Brewster & W. Mayrhofer (Hrsg.), *Handbook of research on comparative human resource management* (S. 211-238). Cheltenham: Edward Elgar. <http://dx.doi.org/10.4337/9780857938718.00016>.
- Pulignano, V., Köhler, H.-D., & Stewart, P. (Hrsg.). (2016): *Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe*. Brussels: ETUI.
- Soskice, D. (2009). American Exceptionalism and Comparative Political Economy. In C. Brown, B.J. Eichengreen & M. Reich (Hrsg.), *Labor in the Era of Globalization* (S. 51-93). Cambridge: Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511809798.003>.
- Soulsby, A., Hollinshead, G., & Steger, T. (Hrsg.). (2017). Special issue: Crisis and change in industrial relations in Central and Eastern Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 23(1), 1-112.
- Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). *National Labor Relations in Internationalized Markets: A Comparative Analysis of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Van Gyes, G., & Schulten, T. (Hrsg.). (2015). *Wage bargaining under the new European economic governance: Alternative strategies for inclusive growth*. Bruxelles: ETUI.
- Van Ruysseveldt, J., & Visser, J. (Hrsg.). (1996). *Industrial relations in Europe: Traditions and transitions*. London: Sage.

- Waddington, J. (2011). *European works councils – a transnational industrial relations institution in the making*. New York: Wiley.
- Walton, R. E., & McKersie, R. B. (1965). *A behavioral theory of labor negotiations*. Ithaca: Cornell University Press.
- Wever, K. S., & Turner, L. (Hrsg.). (1995). *The comparative political economy of industrial relations*. Ithaca: Cornell University Press.
- Whitfield, K., & Strauss, G. (Hrsg.). (1998). *Researching the world of work: Strategies and methods in studying industrial relations*. Ithaca: Cornell University Press.
- Whitfield, K., & Strauss, G. (2008). *Changing traditions in industrial relations research*. IRLE Working Paper No.160-08. Abgerufen von <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/160-08.pdf>.
- Wilkinson, A., Wood, G., & Deeg, R. (Hrsg.). (2014). *The Oxford handbook of employment relations*. Oxford: Oxford University Press.
<http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199695096.001.0001>.