

Neue Konfliktlinien industrieller Beziehungen — neue Solidaritätsmuster? Jahrestagung der deutschen Sektion der Industrial Relations Association (GIRA) am 16. und 17. Oktober 2008 in Köln

Author(s): Birgit Apitzsch

Source: *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations*, Jahrg. 16, H. 1 (2009), pp. 87-96

Published by: [Rainer Hampp Verlag](#)

Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/23277758>

Accessed: 26-08-2014 14:48 UTC

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <http://www.jstor.org/page/info/about/policies/terms.jsp>

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.



Rainer Hampp Verlag is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations*.

<http://www.jstor.org>

Tagungsbericht

Neue Konfliktlinien industrieller Beziehungen – neue Solidaritätsmuster?

Jahrestagung der deutschen Sektion der Industrial Relations Association (GIRA) am 16. und 17. Oktober 2008 in Köln

Die Jahrestagung der GIRA fand im Jahr 2008 im Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln statt. Den Ausgangspunkt der Tagung stellte die Beobachtung einer zunehmenden Konflikthaltigkeit der Austauschbeziehungen innerhalb des deutschen Systems der industriellen Beziehungen dar. Daher lag der inhaltliche Fokus auf Analysen dieser Konflikte sowie der ihnen zugrundeliegenden, oft neuartigen Konfliktlinien und Solidaritätsmuster. Zu den Themenschwerpunkten gehörten das Erstarren der Berufsgewerkschaften, die Herausforderungen der Interessenvertretung im Bereich der prekären und der hochqualifizierten Dienstleistungen, sowie das Zusammenspiel von Recht und Arbeitsbeziehungen im nationalen wie im europäischen Kontext.

Der erste Themenblock der Jahrestagung behandelte den Stellenwert von Einheitsgewerkschaften und Berufsverbänden in den aktuellen und zukünftigen Entwicklungen im System der Arbeitsbeziehungen. Eingeleitet wurde dieser Themenblock mit einem Vortrag von *Berndt Keller* zur „Renaissance von Berufsverbänden“. In dieser theoriegeleiteten Zwischenbilanz der aktuellen Diskussion zum Erstarren der Berufsverbände wurden aus Sicht der Verbände-, Organisations- und Industrial-Relations-Forschung die Bedingungen, Ziele und Folgen für das System der Arbeitsbeziehungen, für die einzelnen Verbände und die Konsumenten beleuchtet und anhand der neueren Entwicklungen der Gewerkschaftslandschaft diskutiert. Zur Analyse dieser Entwicklungen wurde die Handlungs- und Organisationsfähigkeit von Verbänden im Hinblick auf die Rekrutierung und Bindung der Mitglieder, die Aggregation und Vereinheitlichung der Interessen sowie deren Vertretung und Durchsetzung diskutiert. So ist zu erwarten, dass sich kleine, homogen zusammengesetzte Berufsverbände gegenüber großen Einheitsgewerkschaften bei der Mitgliederrekrutierung, -bindung und -organisation sowie bei der Lösung des Trittbrettfahrerproblems im Vorteil befinden. Zudem verfügen sie aufgrund der Homogenität ihrer Mitglieder und ihrer Größe über eine erhebliche Organisations- und Konfliktfähigkeit, was wiederum die Durchsetzung der Interessen erleichtert. Demgegenüber sind große Industriegewerkschaften, die einen Ausgleich der Verhandlungsmacht verschiedener Mitgliedergruppen leisten, permanent mit dem Problem der Vermittlung zwischen heterogenen Interessen und der Gefahr der Entsolidarisierung von einzelnen Mitgliedergruppen konfrontiert.

Im Vortrag wurden außerdem verschiedene Gründe vorgeschlagen, warum Berufsverbände erst in jüngerer Zeit wirksam auf die skizzierten Machtressourcen zu-

rückgreifen. Dazu gehören der Übergang von den Industrie- zu Multibranchengewerkschaften, die in besonderem Maße Interessenheterogenität der Mitglieder und einen hohen Anteil wenig konfliktfähiger Mitglieder zu bewältigen haben und zudem mit rückläufigen Mitgliederzahlen konfrontiert sind. Nicht zuletzt hat auch die Interessenheterogenität auf der Arbeitgeberseite zugenommen.

Schließlich wurden perspektivisch die Ziele und Handlungsoptionen der Akteure – der Industrie- und Multibranchengewerkschaften sowie der Arbeitgeber – zum Umgang mit den Berufsgewerkschaften aufgezeigt. Die Berufsverbände verfolgen primär das Ziel der Anerkennung und des Abschlusses eines eigenständigen Tarifvertrags. Daneben können jedoch auch von den Mitgliedern entkoppelte Eigeninteressen der Funktionäre vermutet werden. Infolge dieser Entwicklungen können sich die Verteilungskämpfe innerhalb der Arbeitnehmerseite verschärfen, aber auch eine Überbietungskonkurrenz der Gewerkschaften mit dem Resultat von insgesamt höheren Forderungen in Gang gesetzt werden. Für Arbeitgeber würden erwartungsgemäß durch die Pluralität von Verhandlungspartnern auf der Arbeitnehmerseite die Transaktionskosten bei Tarifverhandlungen steigen. Eine Ausweitung dieser Tendenzen in Form von weiteren Neugründungen von Berufsgewerkschaften erscheint vor dem Hintergrund der dafür notwendigen Ressourcen und Voraussetzungen wenig wahrscheinlich. Für eine Abschätzung der Folgen für das System der Arbeitsbeziehungen insgesamt besteht allerdings noch erheblicher Forschungsbedarf.

In der Diskussion wurde zunächst hervorgehoben, dass unabhängig von der Zahl oder Verbreitung der Berufsgewerkschaften die juristischen Folgen dieser Entwicklung, die Aufgabe des Prinzips der Tarifeinheit zugunsten einer Tarifpluralität, schwer wiegen. Dadurch werden Arbeitgeber mit der Herausforderung asynchroner Verhandlungen mit verschiedenen Gewerkschaften konfrontiert. Allerdings müssen auch die Arbeitgeber, die mit Tarifarbitrage und der Ausgründung von Unternehmensbereichen zur Tarifpluralität beitragen, differenzierter in der Analyse berücksichtigt werden. Außerdem wurde erörtert, ob neben der Tarifpluralität auch die Tariffucht zunimmt. Dies müsste allerdings zu einer, zurzeit nicht beobachtbaren, Veränderung der Deckungsraten von Tarifverträgen führen. Schließlich wurde in der Diskussion die Frage aufgeworfen, ob das Erstarken von Berufsgewerkschaften nicht als Ausdruck von Professionalisierungsstrategien und als Reaktion auf die Bedrohung des beruflichen Status zu verstehen ist, oder ob generell Homogenität und Heterogenität der Beschäftigtengruppen ausschlaggebend für die Muster der Interessenorganisation sind.

Der zweite Vortrag zu dieser Fragestellung mit dem Titel „Industrieverbands- vs. Berufsgruppenprinzip und die Folgen für die Tarifeinheit im Betrieb“ von *Jürgen Hoffmann und Rudi Schmidt* widmete sich ebenfalls der Frage, warum Berufsgewerkschaften seit einigen Jahren an Bedeutung gewinnen. Sie stellen diese Entwicklung in Beziehung zu der Fusion von Einheits- zu Multibranchengewerkschaften, sowie zu Differenzierungs- und Restrukturierungsstrategien von Unternehmen. Sollte es den großen Industriegewerkschaften nicht gelingen, differenzierte Umgangsweisen mit der dadurch entstehenden Heterogenität der Arbeits- und Lebenslagen der Beschäftigten zu finden, dann, so die These der Referenten, werden sich kleine Berufsgewerkschaft langfristig etablieren können. Zudem gibt es Veränderung im Bereich der Berufsverbände selbst: Im Gegensatz zu den klassischen Berufsgewerkschaften werden die Be-

rufsgewerkschaften „neuen Typs“ durch bestehende Industriegewerkschaften von der Gestaltung des gewerkschaftlichen Umfelds entlastet. So können sie sich auf das Eintreten für die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von homogenen, sanktionsfähigen Gruppen von „Spezialisten“ (wie Fluglotsen, Lokführer und Ärzte) konzentrieren.

Diese Thesen wurden am Beispiel des Tarifkonfliktes zwischen der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), den Konkurrenzgewerkschaften Transnet und GDBA sowie der Deutschen Bahn empirisch untermauert. In diesem Konflikt verfolgte die GDL die Strategie der Herauslösung aus dem Tarifverband zugunsten eines Tarifvertrags für die eigene Klientel, indem sie auf den zu dieser Zeit verbreiteten Gerechtigkeitsdiskurs und das hohe Sanktionspotenzial ihrer Mitglieder zurückgriff und zu den anderen Gewerkschaften in Konkurrenz trat. Letztlich stellen die GDL, sowie auch die anderen Berufsgewerkschaften der Ärzte, Piloten und Fluglotsen allerdings Sonderfälle dar, insofern sie vor allem in staats- und infrastrukturnahen Sektoren der Volkswirtschaft auftreten. Die Fortsetzung dieser Entwicklung der zunehmenden Tarifkonkurrenz könnte eine größere Instabilität im Tarifgefüge zur Folge haben, doch die Verbreitung in industriellen Sektoren könne nicht ohne Weiteres vorausgesetzt werden.

In der Diskussion dieses Vortrags wurde dieses Argument aufgegriffen und kritisch hinterfragt, ob Berufsgewerkschaften tatsächlich ein Sonderphänomen darstellen, oder ob ihr Erstarken nicht vielmehr auf allgemeinere Entwicklungstendenzen zurückzuführen ist. So seien in anderen Politikfeldern, wie der Landwirtschaft und dem Gesundheitssystem, ähnliche Prozesse des Zerfallens großer integrierender Verbände zu beobachten. Wenn die GDL schon immer eine Eigenständigkeit angestrebt hat, stellt sich die Frage, welche Faktoren die Durchsetzung dieser Strategie befördert haben. Weiterhin wurde gefragt, ob das Berufsprinzip, welches hier im Erstarken der Berufsgewerkschaften seinen Ausdruck findet, nicht ohnehin verbreiteter sei, als es bislang diskutiert wird. Außerdem wurde über weitere Gründe für das Erstarken der Berufsgewerkschaften diskutiert, wie die mögliche Bedrohung des Berufsstandes der Lokomotivführer durch die technische Entwicklung, die Verhinderung einer für diese Berufsgruppe nachteiligen Veränderung der Eingruppierungskriterien, eine nivellierende Lohnpolitik im alten Tarifgefüge, sowie die unterschiedliche Behandlung ausgegründeter Bereiche aus der Bahn AG. Schließlich wurde die Frage aufgeworfen, weshalb sich das hohe Primärmachtpotenzial der Lokomotivführer in kollektive statt in individuelle Verträge überführen ließ, während damit in anderen Bereichen, wie beispielsweise der New Economy, Schwierigkeiten bestehen.

Am Nachmittag des ersten Tages bot ein Besuch der Kölner Universitätskliniken zum Thema „Arbeitsbeziehungen und Personalarbeit im Krankenhaus: neue Konfliktlinien – neue Solidaritätsmuster?“ die Möglichkeit, über viele der bei den Vorträgen im ersten Themenblock diskutierten Fragen direkt mit Personalverantwortlichen, mit Personalratsvertretern mit und ohne Anbindung an Ver.di, sowie einem Mitglied des Marburger Bundes zu sprechen. Dr. Kranz, der Geschäftsbereichsleiter Personal und Organisation des Universitätsklinikums, führte in die allgemeine Situation und insbesondere in die Tarif- und Interessenvertretungsstruktur des Universitätsklinikums ein. Das Universitätsklinikum ist der drittgrößte Kölner Arbeitgeber. Aufgrund der Um-

wandlung in eine Anstalt des Öffentlichen Rechts wurde die Klinik von der Universität unabhängig. In der Folge galten nur noch für die wissenschaftlichen Angestellten, die weiterhin durch die Universität bzw. das Land NRW beschäftigt sind, der Tarifvertrag zwischen Ver.di und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Die bis dahin geltende Tarifeinheit wurde somit aufgegeben. Mit dem Streik im Jahr 2006 wurde dann zum einen von Ver.di und ihren Mitgliedern im Klinikum das Ziel verfolgt, auch für die nichtwissenschaftlichen Angestellten eine Tarifbindung zu erreichen, möglichst in Form eines Haustarifvertrags. Zum anderen schlossen sich nach 12 Wochen Streik der Marburger Bund und die Ärzte des Klinikums mit einem Protest gegen belastende Arbeitsbedingungen und niedrige Gehälter an. Als neuartige Grundlage ihrer Forderungen verglichen die Ärzte die eigenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und die darin gesehene Wertschätzung ihrer Arbeit mit der Situation von Ärzten im Ausland. Ein Ergebnis der Auseinandersetzung war ein Tarifabschluss mit dem Marburger Bund, so dass jetzt für die wissenschaftlichen Mitarbeiter zwei Tarifverträge nebeneinander bestehen.

Zum Auftakt der Diskussion zwischen den Klinikumsvertretern und den Tagungsteilnehmern wurden Gründe für die Trennung des Universitätsklinikums von der Universität erörtert. Im Mittelpunkt der Diskussion standen jedoch die Auswirkungen des Streiks und der neuen Tarifsituation auf die beteiligten Interessenvertreter. So wurde darüber diskutiert, wie weit die Solidarisierung der verschiedenen Interessengruppen während des Streiks, aber auch die möglichen Verteilungskonflikte im Zuge des Tarifabschlusses des Marburger Bundes den Arbeitsalltag im Personalrat prägen. So vermuteten die Tagungsteilnehmer eine zunehmende Konkurrenz zwischen den Berufsgruppen, da infolge der Budgetierung des Haushalts ein höherer Tarifabschluss für Ärzte möglicherweise Nachteile für die Tarifabschlüsse anderer Berufsgruppen nach sich ziehen könnte. Die Personalratsmitglieder berichteten allerdings von einer kooperativen und pragmatisch orientierten Zusammenarbeit im Gremium, trotz politischer Meinungsverschiedenheiten, die sich auf der Mitgliedschaft in verschiedene Gewerkschaften gründen.

Der zweite Themenblock am folgenden Tag fokussierte auf die Interessenkonstellationen und Konflikte im prekären Dienstleistungsbereich. Der Beitrag von *Ingrid Artus und Rainer Trinczek* basierte auf einer qualitativen Untersuchung des Interessenhandelns in Dienstleistungsbetrieben ohne Betriebsrat. Den Ausgangspunkt der Untersuchung stellte die Annahme dar, dass zwischen Wirtschaftssegmenten erhebliche Unterschiede in der institutionellen Rahmung und der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen bestehen. Tatsächlich wurde gezeigt, dass die untersuchten Betriebe in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen auch unterschiedliche Muster in der Interaktion zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufwiesen. So findet sich das Interaktionsmuster „Einbindung – Autonomie“ vor allem in den wissensbasierten Unternehmen, „Anerkennung – Loyalität“ zeichnen vor allem die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ländlichen Nischen-Industrien auf. Das Muster „Patronage – Pragmatismus“ hingegen findet sich in mittelständischen Dienstleistungs- und in Industrieunternehmen. Das Muster „Repression – Ohnmacht“ erscheint schließlich als typisch für den prekären Dienstleistungsbereich, in dem Beschäftigte über eine geringe Primärmacht verfügen, in

denen kollektive Interessenvertretungsstrukturen weitgehend fehlen, und in denen die Fluktuation hoch ist und somit ein großes Machtgefälle zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern besteht.

Charakteristisch für das Interaktionsmuster „Repression – Ohnmacht“ ist, dass bereits die Vorstellung von eigenständigen Arbeitnehmerinteressen negiert oder unterdrückt und die Einrichtung eines Betriebsrats verhindert wird. Gleichwohl differenziert Artus zwischen verschiedenen Varianten dieses Interaktionsmusters, dem „rein repressiven Typus“ und der „repressiven Vergemeinschaftung“. Auch in diesem Umfeld wurden jedoch „verrückte AktivistInnen“ gefunden, die sich trotz der Repressionen und Loyalitätseinforderungen des Managements aktiv für Beschäftigteninteressen einsetzen. Deren Verhältnis zu den Gewerkschaften blieb aus verschiedenen Gründen, insbesondere aufgrund der Distanz der Gewerkschaftsfunktionäre zu prekärer Dienstleistungsarbeit, zur Handlungsorientierung und zum sozialen Hintergrund der „verrückten AktivistInnen“ problematisch.

Die Zuordnung der Interaktionsmuster zu bestimmten Wirtschaftsegmenten, die sich nach Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Produktionsablauf, der regionalen Bindung an städtische oder ländliche Räume, sowie der Organisationsstruktur voneinander abgrenzen lassen, stieß in der Diskussion auf besonderes Interesse. So wurde die Frage aufgeworfen, wie verbreitet die beschriebenen Interaktionsmuster in anderen Segmenten sind, beispielsweise in den hochqualifizierten Dienstleistungen. Ferner wurde erörtert, inwiefern diese Interaktionsmuster sich den Arbeitsbeziehungen in anderen Ländern, und insbesondere den USA, angleichen. Schließlich wurde die Frage diskutiert, wie sich die betrieblichen Arbeitsbeziehungen zu den Gewerkschaftsstrategien und den Entwicklungen der gewerkschaftlichen Organisationsmacht verhalten. So könnte die Outputorientierung der Gewerkschaften betriebliche Konflikte verstärken. Auch die schwierige Vertretung in bestimmten Wirtschaftsegmenten lässt sich unter Umständen auf die Knappheit der Ressourcen der Gewerkschaften – insbesondere angesichts des sinkenden Organisationsgrades – zurückführen. Andererseits verstärkt die Distanz zwischen Gewerkschaften und den „verrückten AktivistInnen“ potenziell die Probleme bei der Rekrutierung neuer Gewerkschaftsmitglieder.

Der Vortrag von *Dorothea Voss-Dahm* und *Achim Vanselow* widmete sich den Voraussetzungen und Perspektiven der gewerkschaftlichen Erneuerung am Beispiel von Verkaufskräften im Einzelhandel und Zimmerreinigungskräften in der Hotellerie. Beide Branchen zeichnen sich durch einen hohen Niedriglohnanteil und einen geringen Organisationsgrad aus. Zwar nehmen Flächentarifverträge noch immer einen hohen Stellenwert für die Regulierung der Arbeitsbedingungen ein, doch sind die Möglichkeiten der Tarifdurchsetzung sowie die betriebliche Interessenvertretung schwach. Zudem sehen sich beide Branchen einem zunehmenden Preis- und Verdrängungswettbewerb ausgesetzt. Die Konfrontation mit betrieblichen Kennziffern und dem damit vermittelten Marktdruck prägt auch den Alltag von Beschäftigten und Betriebsräten und schwächt deren Organisationsbereitschaft. Dies wird noch verstärkt durch die Androhung eines Arbeitsplatzabbaus und der Vergabe von Leistungen sowie die Spaltung der Belegschaften infolge der Verbreitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und von Niedriglöhnen in diesen Bereichen.

Vor dem Hintergrund dieser für gewerkschaftliche Erneuerungsstrategien problematischen Ausgangsbedingungen entwickeln und diskutieren Voss-Dahm und Vanselow mögliche Ansatzpunkte für Gewerkschaften. Dazu gehört zum einen die Erhöhung der Betriebsratsdichte und die Ausweitung der Qualifizierungsangebote für Betriebsräte in den untersuchten Branchen. Zum anderen wäre die Forderung nach einer gesetzlichen Mindestlohnregelung denkbar. Allerdings stellt sich hier, wie auch in den tarifgebundenen Betrieben, die Frage nach der tatsächlichen Durchsetzbarkeit der Regelungen. Die Übertragbarkeit der mitgliederorientierten Kampagnen der US-amerikanischen Gewerkschaften im Hotelgewerbe lässt sich schwer beurteilen, da eine Evaluation der Nachhaltigkeit dieser Kampagnen nicht vorliegt, aber auch, da der Hotelmarkt in Deutschland deutlich dezentralisierter ist als in den USA.

Der Schwerpunkt der Diskussion des Vortrags lag auf der Einordnung der Strategien und Handlungsspielräume von Gewerkschaften und Betriebsräten in diesem Umfeld. Ein strategisches Vorgehen der Arbeitgeber gegen die Interessenvertretung wurde nicht beobachtet, da die Arbeitnehmerinteressenvertretungen ohnehin vor sehr schwierigen Ausgangsbedingungen stehen. Zudem lässt sich angesichts der hohen Fluktuation und der geringen Bedeutung von Normalarbeitsverhältnissen kaum eine stetige Betriebsratsarbeit organisieren. Unter dem hohen Wettbewerbsdruck und angesichts drohender Arbeitsplatzverluste machen Betriebsräte häufig Zugeständnisse bei der Ausweitung des Niedriglohnbereichs. Gewerkschaften verfolgen zwar die Problematiken in der Hotelbranche und im Einzelhandel, doch sind sie häufig mit der Bewältigung der Sanierungsfälle in den bereits mitbestimmten Betrieben ausgelastet.

Der dritte Themenblock widmete sich den Interessenkonstellationen und Konflikten im Bereich der Wissensarbeit. *Stefan Lücking* und *Susanne Pernicka* beleuchteten in ihrem Beitrag die Rolle der Gewerkschaften in der Auseinandersetzung mit dem Problem der geistigen Eigentumsrechte in der Softwareentwicklung. Die Gestaltung des geistigen Eigentums und seines Schutzes gewinnt besonders im Bereich der Wissensarbeit für das Verhältnis von Arbeit und Kapital an Bedeutung. Die Entwicklungen bezüglich des Schutzes von Produkten der Wissensarbeit im Bereich der Softwareentwicklung wurden unter Verwendung von Marx' Thesen zur ursprünglichen Akkumulation als Privatisierung von Gemeingütern und Trennung der Produzenten von den Produktionsmitteln beschrieben. Immaterialgüterrechte können als Monopolrechte wirken und zur Marktschließung beitragen, gleichzeitig beeinflusst der Schutz der Ergebnisse der Wissensarbeit, beispielsweise in Form von Softwarepatenten, jedoch auch den Zugang zu Produktionsmitteln. So können die zur Programmierarbeit notwendigen Arbeitsmittel in Form von Softwarelizenzen im Extremfall nicht mehr von Programmieren finanziert werden und ihre Nutzung wird an die Beschäftigung in großen Unternehmen gebunden. Die Steuerung der Wissensarbeit wurde aus der Perspektive der Labour Process Debate und neuerer arbeitssoziologischer Konzepte analysiert. Insgesamt ist, so das Fazit von Lücking, die Sicherung der Machtposition der Wissensarbeiter durch Immaterialgüterrechte allerdings wenig stabil, weil die Produkte der Wissensarbeit ihrerseits Objektivierungs- und Rationalisierungsmöglichkeiten bergen.

Im Fortgang der Präsentation wurden Strategien der sich in diesem Spannungsfeld formierenden Interessengruppen beleuchtet: Die Gegenbewegung zur Privatisie-

rung der „Wissensallmende“, die Organisationen, die sich für freie Software einsetzen, stehen weder dem Arbeitgeber- noch dem Arbeitnehmerlager nahe. In der Auseinandersetzung um die Freiheit vs. den Schutz von Softwareprodukten, beispielhaft dargestellt am Beispiel der Diskussionen um die EU-Richtlinie zu computerimplementierten Erfindungen, stehen kleine IT-Unternehmen großen Konzernen sowie die Interessen individueller Produzenten denen der Auftraggeber gegenüber. Die spezifischen Probleme der Sicherung von Immaterialgüterrechten können von den Machtkonstellationen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern überlagert werden, und beeinflussen diese. Arbeitnehmervertreter – insbesondere die in der Studie betrachteten deutschen und österreichischen Gewerkschaften – waren in dieser Auseinandersetzung bislang jedoch kaum präsent.

In der Diskussion wurden vor allem der Aspekt der Arbeitnehmerrechte an eigenen Erfindungen sowie die Frage, wie sich Gewerkschaften und Wissensarbeit zueinander verhalten, vertiefend erörtert. So bestehen möglicherweise historisch Diskontinuitäten in der Gesetzgebung und der Rechtssprechung in Bezug auf Arbeitnehmererfindungsrechte. Besondere Schwierigkeiten beim Schutz der Arbeitnehmerrechte an ihren Erfindungen liegen jedoch im arbeitsteiligen und kumulativen Charakter der Entwicklungsprozesse im Softwarebereich begründet. In Bezug auf die Organisation und Vertretung der Interessen dieser Wissensarbeiter ist zu berücksichtigen, dass diese ein ausgeprägtes professionelles Ethos besitzen, oft eine selbstständige Tätigkeit anstreben und häufig als gegenüber klassischen Gewerkschaftsthemen verschlossen erscheinen.

Der sich anschließende Vortrag basierte auf einem Forschungsprojekt von *Fabian Hoos, Peter Ittermann, Sebastian Jeworutzki und Ludger Pries* an der Ruhr-Universität Bochum. Es wurden Ergebnisse einer repräsentativen Befragung zu den Arbeits- und Partizipationsorientierungen von Führungskräften und hochqualifizierten Angestellten in der chemischen Industrie vorgestellt. Die Grundgesamtheit bildeten die Mitglieder des Verbandes angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA). In der Befragung wurde deutlich, dass deren zentrale Interessen in der Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, der Sicherheit des Arbeitsplatzes, der Arbeit nach beruflichen Vorstellungen und einer kollegialen Arbeitsatmosphäre bestanden. Ausgehend von der Annahme, dass erwerbsstrukturierende Institutionen mit bestimmten Arbeitsorientierungen korrespondieren, wurden Indizes von Arbeitsorientierungen mit der Bezeichnung „marktstrukturiert“, „organisationsbezogen“, „beruflich geprägt“ und „netzwerkbezogen“ gebildet und die Führungskräfte zu entsprechenden Clustern zusammengefasst. Außerdem wurden die Einstellungen der Führungskräfte und hochqualifizierten Angestellten zur betrieblichen Mitbestimmung erhoben. Die meisten Befragten verfügten sowohl mit Betriebsräten und Sprecherausschüssen als auch mit direkten Partizipationsformen über Erfahrungen, beurteilten allerdings Betriebsräte, aber auch die Möglichkeiten der Selbstvertretung kritisch.

Die Diskussion bezog sich vor allem auf methodische Fragen. Dabei wurde insbesondere die Begrenzung der Auswahl der Befragten auf Verbandsmitglieder sowie die Bildung und Interpretation der Typologie von Arbeitsorientierungen hinterfragt. Auch der Einfluss von im Vortrag nicht diskutierten Faktoren, wie der Stellung in der Hierarchie, dem Anteil von Fach- und von Führungsaufgaben, den

die Befragten bewältigen, oder ihres Erwerbsverlaufs wurde erörtert. Des Weiteren wurde die mögliche Karriererelevanz der Mitgliedschaft im VAA diskutiert und dessen Bedeutung, auch im Verhältnis zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat, erörtert.

Den vierten Themenbereich „Arbeitsrecht als Medium der Interessenregulierung: aktuelle Tendenzen“ leitete ein Vortrag von *Carola Weissmeyer* zu den vertikalen Strukturen der Interessenvertretung am Beispiel Europäischer Betriebsräte aus der Papier- und Zellstoffverarbeitenden Industrie ein. Ziel der europäischen Betriebsratsrichtlinie war es, Arbeitnehmer in international tätigen Unternehmen zu informieren und anzuhören und damit eine Repräsentationslücke zu schließen. Mit der Untersuchung werden bisherige Studien, die sich auf Europäische Betriebsräte konzentrieren, ergänzt, indem dezidiert die vertikalen Strukturen, also die Zusammenhänge zwischen der betrieblichen, der nationalen und der europäischen Ebene, beleuchtet werden. Die Integration dieser transnationalen Institution in bestehende lokale und nationale Strukturen wurde im deutsch-britischen Vergleich untersucht.

Der Schwerpunkt der Untersuchung lag auf der Rolle dieser Vertretungsstrukturen in den Reorganisationsprozessen der Zellstoff- und Papierverarbeitende Industrie. Dabei zeigte sich auf betrieblicher Ebene, dass die Umstrukturierungsprozesse innerbetriebliches Konkurrenzdenken förderten. Die Ebene der Europäischen Betriebsräte hingegen wurde vor allem zum Informationsaustausch und zum Knüpfen von Kontakten zwischen Arbeitnehmervertretern genutzt, die tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten bleiben aufgrund fehlender formaler Verhandlungsrechte jedoch stark eingeschränkt. Insgesamt wurde deutlich, dass der strategische Handlungsrahmen der Arbeitnehmerinteressenvertretung erheblich durch die landesspezifischen Strukturen geprägt wird. Zukünftige Untersuchungen der Handlungsmöglichkeiten Europäischer Betriebsräte sollten daher, so das Fazit der Referentin, die vertikalen Strukturen der Interessenvertretung stärker berücksichtigen.

In der Diskussion wurde auch vor dem Hintergrund von Untersuchungen in anderen Ländern die Bedeutung der nationalen Strukturen für die Interessenvertretung auf verschiedenen Ebenen betont. Darüber hinaus wurde diskutiert, welche zusätzlichen Faktoren die Rolle des Europäischen Betriebsrats beeinflussen. Zu diesen möglichen Einflussfaktoren gehören die generelle Vertrautheit mit sozialpartnerschaftlichen Strukturen sowie die Unternehmens- und die Industriestruktur, unter anderem weil die Reorganisationsprozesse auf diesen Ebenen auch die Zusammensetzung der Gremien auf europäischer Ebene prägen.

Die Tagung wurde mit dem Vortrag „Nicht ohne meinen Anwalt! Justizialisierung der Interessenvermittlung als neuer Trend in den Arbeitsbeziehungen“ von *Britta Rehder* abgeschlossen. Die Ausgangsthese des Vortrags war, dass sich in der Tarifpolitik eine schleichende Justizialisierung der Interessenvermittlung etabliert, die Ähnlichkeiten zum US-amerikanischen „adversial legalism“ aufweist, und dass tatsächlich auch strukturelle Voraussetzungen für das Aufkommen einer deutschen Variante des „adversial legalism“ existieren. „Adversial legalism“ bezeichnet einen justizialisierten Politik- und Konfliktlösungsstil, bei dem Interessengruppen systematisch vom Rechtssystem als Kanal der Interessenvermittlung Gebrauch machen, Gerichten und Anwälten eine zentrale Bedeutung im politischen Prozess zukommt und insgesamt die Ent-

scheidungsfindung und Konfliktbeilegung durch die Möglichkeit des Arenenwechsels durch die Interessengruppen erschwert wird.

Am Beispiel des Bahnkonfliktes zeigte Britta Rehder auf, dass sich die Interessenvermittlung von einer korporatistischen Tradition in Richtung eines „adversial legalism“ bewegt, insofern die Konfliktparteien hier zunehmend das Gericht als Arena der Interessenpolitik nutzten und die politischen Prozesse in diesem Konflikt fortwährend durch Gerichtsverfahren unterbrochen wurden. Zudem sind viele der strukturellen Faktoren, die als Voraussetzungen des „adversial legalism“ in den USA betrachtet werden, auch im deutschen System der Arbeitsbeziehungen zu finden. So ist aufgrund der Tarifautonomie und der abnehmenden Bindungskraft des Flächentarifvertrags das tarifpolitische Entscheidungssystem fragmentiert und dezentralisiert, die zunehmende Gewerkschaftskonkurrenz führt zu einem „Hyper-Pluralismus“ und erschwert die Koordinierung von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Als Konsequenz werden die Arbeitsgerichte zu zentralen Akteuren der verbindlichen Normsetzung. Auch bestimmte Charakteristiken des Rechtssystems ähneln im Bereich des Arbeitsrechts den Besonderheiten, die als Ursachen für „adversial legalism“ in den USA gelten: Arbeitsrecht ist „common law“, das Richteramt somit ein politisches, das Recht schafft.

Für eine generelle Tendenz hin zu „adversial legalism“ über den Lokführerkonflikt hinaus spricht nach Einschätzung von Britta Rehder auch, dass generell ein Erstarken der Berufsgewerkschaften zu beobachten ist, dass deutsche Gewerkschaften im Rahmen der „Revitalisierungsstrategien“ zunehmend bemüht sind, von amerikanischen Gewerkschaften zu lernen und somit zu einer Diffusion des „adversial legalism“ beitragen können. Nicht zuletzt sind auch in angrenzenden Politikfeldern ähnliche Entwicklungen zu beobachten. Dennoch weist das deutsche Rechtssystem Besonderheiten auf, die nicht zu einer Konvergenz, sondern eher zur Ausbildung einer deutschen Variante von „adversial legalism“ führen: Das Verbandsklagerecht kann als funktionales Äquivalent zur Sammelklage betrachtet werden. Es fehlen allerdings die materiellen Anreize für aggressives Anwaltshandeln, und die Nutzung der Gerichte zur Konfliktregulierung bleibt bestimmten Interessengruppen in einzelnen Politikfeldern vorbehalten.

Im Anschluss wurde diskutiert, inwiefern auch heute mit der Möglichkeit der erfolgsabhängigen Honorare und des Einflusses von Juristen auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit schon Voraussetzungen für ein aggressives Anwaltshandeln im Arbeitsrecht bestehen. Außerdem wurde auf aktuelle Veränderungen im US-amerikanischen Rechtssystem hingewiesen. Den Schwerpunkt der Diskussion bildete die Frage, inwieweit die Bedeutung der Arbeitsgerichte als neues Phänomen oder als Kontinuität eines etablierten Musters der Interessenvermittlung betrachtet werden kann. So sei Arbeitsrecht schon immer Richterrecht gewesen, und es haben schon immer Arbeitsgerichte über die Anerkennung des Status als Gewerkschaften oder über Streikrecht entschieden. Doch haben arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen mit der zunehmenden Pluralisierung der Interessengruppen, der Fragmentierung von Entscheidungsprozessen und der damit verbundenen Erschwerung der politischen Entscheidungsfindung an Bedeutung gewonnen. Auch der EU-induzierte Wandel des Verfahrensrechts hat dazu beigetragen. Die Struktur des Rechtssystems und die Rechtslogik prägen zunehmend

in entscheidender Weise die Interessenvermittlung und eine politisch ausgleichende Konfliktlösung wird erschwert. Die gerichtliche Form der Interessenvermittlung ist jedoch für Arbeitnehmer oft nur die zweitbeste Lösung, da damit die Kontrolle über die Behandlung des Konfliktes von den Akteuren zur Rechtslogik übergeht, und immer nur partielle Lösungen für einzelne Gruppen erreicht werden.

Als Fazit der Tagung ist festzuhalten, dass das deutsche System der Arbeitsbeziehungen durch die gegenwärtigen Veränderungsprozesse in der Wirtschaft und der Arbeitswelt, wie beispielsweise der Differenzierung von Arbeitsbedingungen, Lebenslagen und Interessen von Beschäftigten, die Restrukturierungsprozesse in Unternehmen, Tertiärisierungsprozesse in den Wirtschaftssystemen, Europäisierung und Internationalisierung, mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert wird. In den dadurch neu entstehenden Konfliktkonstellationen scheinen einerseits traditionelle Bezugspunkte, wie das Berufsprinzip und der Nationalstaat an Bedeutung zu gewinnen. Andererseits zeichnet sich ab, dass neue Problemlagen entstehen. Im deutschen System der Arbeitsbeziehungen als fest verankert betrachtete Prinzipien, wie die Tarifeinheit, die korporatistische Tradition der Interessenvermittlung und Einheitsgewerkschaften, geraten zunehmend unter Druck, und die Strategien einzelner Akteure erinnern zunehmend an Konfliktaustragungsstrategien aus dem angelsächsischen Kontext. Insgesamt scheint die umfassende Einschätzung dieser Entwicklungen weiterer Forschung zu bedürfen.

Köln, Januar 2009

Birgit Apitzsch*

* Postdoc-Stipendiatin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Paulstraße 3, D – 50676 Köln. E-mail: ap@mpifg.de.