

Die Veränderung der deutschen Arbeitsbeziehungen

— Neue und alte Deutungsmuster¹⁾ —

Martin BEHRENS *

1. Einleitung
2. Elemente der Veränderung deutscher Arbeitsbeziehungen
3. Der Markt für Deutungsmuster
4. Das Gleichgewichtsmodell auf dem Prüfstand
5. Fazit

1. Einleitung

Für recht lange Zeit galt das deutsche Nachkriegsmodell der Arbeitsbeziehungen als Inbegriff für Stabilität und die diese tragenden Institutionen als Grundpfeiler einer auf Dauer gestellten Regulierung von Arbeit. In seinem viel beachteten Buch *Policy and Politics in West Germany* benannte Peter Katzenstein einige der Grundpfeiler dieses Systems wie folgt: stark zentralisierte und reformorientierte Gewerkschaften, die kaum Platz für radikale Strömungen in der Arbeitnehmerschaft bieten, gesetzlich verankerte Betriebsräte, die den Beschäftigten wichtige Teilhabemöglichkeiten im Betrieb gewähren und schließlich ein Netz arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften, welche die Handlungsmöglichkeiten von Gewerk-

* PD Dr. Martin Behrens ist Referatsleiter Europäische Arbeitsbeziehungen am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

1) Ich danke Helge Baumann für seine Unterstützung bei der Durchführung der statistischen Auswertungen. Für hilfreiche Kommentare und Anmerkungen danke ich Michael Faust, Jürgen Kädtler, Martin Kuhlmann, Klaus Peter Wittemann und Harald Wolf.

schaften und Unternehmen in geregelte Bahnen lenken (Katzenstein 1987: 126). Noch 15 Jahre später und in Anknüpfung an Forschungen von Katzenstein und anderen argumentierten Vertreter des Varieties of Capitalism (VoC)–Ansatzes in eine ähnliche Richtung. Nach diesem Konzept ergänzen sich Schlüsselinstitutionen wie Corporate Governance, Bildungs-, Industrial Relations-Systeme sowie Beziehungnetzwerke zwischen den Unternehmen in derart (komplementär) vorteilhafter Weise, dass sich die daraus resultierenden unterschiedlichen Muster der politischen Ökonomie als gegen umfassende Veränderung weitgehend resistent erweisen (Hall/Soskice 2001, Crouch 2005, Deeg/Jackson 2007, Hall/Gingerich 2009). Als einer der Paradefälle in dieser Welt der vergleichenden politischen Ökonomie ist Deutschland eingeführt worden, ein Land, das als Repräsentant für eine Gruppe von Ländern steht, die unter dem Begriff der koordinierte Marktwirtschaften (Coordinated Market Economies, CME) in die Debatte eingeführt wurden.

Diesen zum Teil recht weitreichenden Stabilitätsannahmen stehen nun eine Reihe von empirisch untermauerten Beobachtungen entgegen, die nicht so recht mit der Vorstellungswelt einer deutschen politischen Ökonomie (im Allgemeinen) sowie eines deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen (im Besonderen) als sich selbst reproduzierender Ort eines stabilen Gleichgewichtes in Einklang zu bringen sind. Um nur einige Beispiele zu nennen: im Finanzsektor haben sich neue Wege der Unternehmensfinanzierung herausgebildet, die neben die traditionell starke Bindung zwischen Großunternehmen und Banken getreten sind (Deeg 2005), die Verbreitung der für die deutschen Arbeitsbeziehungen zentralen Verbandstarifverträge geht seit nunmehr 20 Jahren zurück (Ellguth/Kohaut 2013, Streeck 2009) ebenso wie der gewerkschaftliche Organisationsgrad (Visser 2013), die Reichweite des Systems der dualen Berufsausbildung ist rückläufig mit weitgehenden Folgen für die Reproduktion einer ausreichenden Qualifikationsbasis für die deutsche Wirtschaft (Baethge 2010) und das System der Corporate Governance erfährt eine umfassende

Transformation, welche letztlich zur Auflösung des Musters einer eng verflochtenen „Deutschland AG“ führt (Höpner 2007).

Die Anzeichen für eine umfassende Veränderung des deutschen Systems einer koordinierten Marktwirtschaft sind vielfältig, wie aber lässt sich nun die Dynamik und Entwicklungsrichtung dieser Veränderungen verstehen und konzeptionell fassen? Dies ist die Frage, der sich die nun folgenden Abschnitte zuwenden werden. Gegenstand dieser Analyse wird allerdings nicht die gesamte politische Ökonomie Deutschlands sein, sondern ein wichtiger Ausschnitt: die Veränderung des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen. Sicherlich lässt sich aus der Analyse der Arbeitsbeziehungen nicht die Entwicklung der gesamten politischen Ökonomie ableiten, jedoch ist nicht zuletzt durch die VertreterInnen des VoC-Ansatzes immer wieder betont worden, dass der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen eine zentrale Rolle für die Entwicklung der politischen Ökonomie zukommt. Letztlich wird danach gefragt, welche die angemessenen Deutungsmuster für die Veränderung der deutschen Arbeitsbeziehungen sind.

Im folgenden zweiten Abschnitt sollen für das Feld der Arbeitsbeziehungen zunächst die wesentlichen Veränderungen skizziert werden um sodann im dritten Abschnitt den „Markt“ für die Deutung dieser Veränderung näher in den Blick zu nehmen. In diesem dritten Abschnitt soll es darum gehen unterschiedliche, zur Zeit in der Debatte befindliche Versuche die Veränderung der Arbeitsbeziehungen zu verstehen, näher vorzustellen. Abschnitt 4 versucht dann – anhand ausgewählter Veränderungsmerkmale – die auf Basis der unterschiedlichen Deutungsmuster getroffenen Prognosen einer empirischen Überprüfung zu unterziehen. Abschnitt 5 fasst zusammen.

2. Elemente der Veränderung deutscher Arbeitsbeziehungen

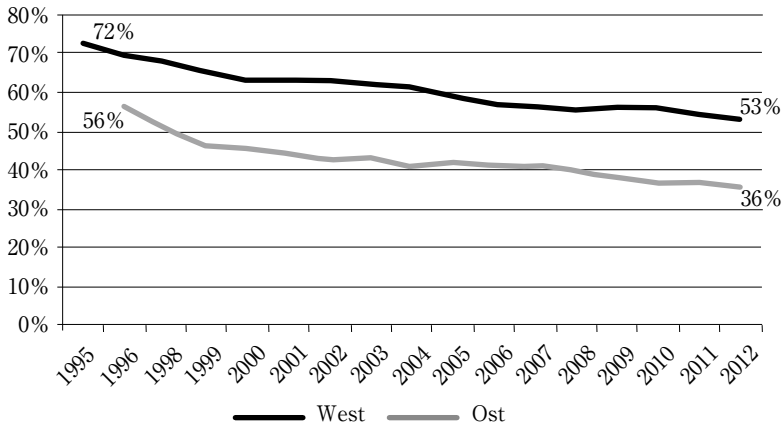
Als eines der Kernelemente der deutschen Arbeitsbeziehungen ist vielfach das „duale System“ der Interessenvertretung genannt worden (Trinczek 2010; Keller 2008: 66-67; Müller-Jentsch 1997: 303). Innerhalb dieses Systems werden Arbeitnehmerinteressen im Betrieb durch Betriebsräte vertreten und materielle Grundbedingungen wie Einkommen und Arbeitszeiten überbetrieblich durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ausgehandelt. Betriebsräte können in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten gebildet werden, gewählt durch die gesamte Belegschaft, während tarifliche Standards rechtlich gesehen nur für die Mitglieder der vertragsschließenden Tarifparteien gelten, jedoch auf freiwilliger Basis auf die gesamte Belegschaft eines tarifgebundenen Arbeitgebers erstreckt werden. Diese in der Struktur angelegte – in der Praxis allerdings immer wieder durchbrochene – Trennung von Interessensphären sorgt letztlich auch für eine Segmentierung von Konfliktanlässen und Konfliktlösungsmechanismen. So stehen für die überbetriebliche Aushandlung tariflicher Standards Arbeitskampfmaßnahmen ebenso wie Schlichtungsmechanismen zur Verfügung während Betriebsräte als betriebliche Mitbestimmungsträger durch das Betriebsverfassungsgesetz auf „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ verpflichtet werden. Ein Streikrecht kommt den Betriebsräten nicht zu, sie können aber sehr wohl durch selektive Kooperationsverweigerung Sand ins Getriebe streuen. Darüber hinaus stehen den Betriebsräten mit Einigungsstellenverfahren und Beschwerderechten besondere Konfliktlösungsmechanismen zur Verfügung (Behrens 2014).

Damit dieses duale System allerdings funktionieren kann, braucht es starke Schlüsselakteure: Um für eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten tarifliche Standards garantieren zu können bedarf es neben starken Arbeitgeberverbänden,

die die Mehrzahl der Unternehmen in ihren Reihen organisieren, auch starker Gewerkschaften, die letztlich durch die glaubhafte Drohung, notfalls mit dem Mittel des Streiks vom Tarifvertrag abweichende Unternehmen in den Verbands- oder notfalls einen Haustarifvertrag zurücktreiben zu können, die Tarifbindung stabilisieren helfen. Auch auf der betrieblichen Ebene ist die Verankerung der Schlüsselinstitutionen des dualen Systems der Interessenvertretung keineswegs eine Selbstverständlichkeit: Da es in Deutschland keine Verpflichtung der Betriebe zur Einrichtung eines Betriebsrates gibt, braucht es immer auch das Engagement von Beschäftigten und Beschäftigtengruppen ebenso wie der sie organisierenden Gewerkschaften um Betriebsräte zu gründen und existierende Betriebsräte in die Lage zu versetzen, von ihren Partizipationsrechten wirksam Gebrauch zu machen. Auch können sich sowohl Gewerkschaften als auch Betriebsräte nicht auf früheren Organisierungserfolgen ausruhen, denn ebenso wie sich Belegschaften stets erneuern, befindet sich auch die Betriebslandschaft in einem fortlaufenden Umwälzungsprozess: Unternehmen gehen aus dem Markt und neue entstehen, bestehende Unternehmensstrukturen häuten sich auf dem Wege von Aufspaltungen, Outsourcing und Übernahmen. Schließlich formieren sich auch neue Netzwerkstrukturen, die die Grenzen zwischen Unternehmen in vielfältiger Weise neu definieren (Helfen/Nicklich 2014). Letztlich verweist dies darauf, dass sich die Grundstrukturen im dualen System der industriellen Beziehungen und die diese tragenden Schlüsselakteure fortlaufend reproduzieren müssen. Wie die nun folgenden Abbildungen belegen, scheint dies seit geraumer Zeit nicht mehr uneingeschränkt zu gelingen.

Wie bereits angedeutet wurde, stellt sich in Deutschland die Tarifbindung der Beschäftigten zumeist über die Fähigkeit der Arbeitgeberverbände her, einen bedeutenden Teil der Mitgliedsunternehmen ihrer Branche in den eigenen Reihen zu organisieren. Wie die folgende **Abbildung 1** belegt, befindet sich die Tarifabdeckung (und die dahinter verborgene Organisationsleistung der Arbeitgeberverbände) seit beinahe 20 Jahren auf dem Rückzug. Wurden in Westdeutschland im Jahr 1995 noch 72%

Abbildung 1: Tarifbindung der Beschäftigten 1995–2012 (nur Verbandstarifvertrag)



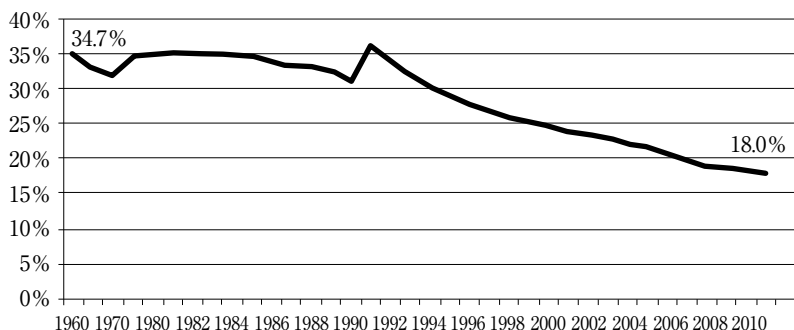
Quelle: IAB-Betriebspanel

der Beschäftigten durch einen Verbandstarifvertrag erfasst, sank dieser Anteil bis zum Jahr 2012 auf 53%, also ein Rückgang um nahezu 20 Prozentpunkte. Von einem vergleichsweise geringen Ausgangsniveau fiel der Rückgang in Ostdeutschland ebenso dramatisch aus (von 56 auf 36%) (Ellguth/Kohaut 2013: 287).

Der oben dargestellte Rückgang konnte auch nicht durch eine Verlagerung auf Haustarifverträge aufgefangen werden. Wie die in **Abbildung 2** dargestellten Daten zum Netto-Organisationsgrad der Gewerkschaften zeigen, hat seit den frühen 1990er Jahren auch die gewerkschaftliche Stärke abgenommen. Waren bis in die späten 1980er Jahre noch deutlich mehr als 30% der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft, so fiel (nach dem Ende eines kurzen Booms, der auf die Erweiterung des gewerkschaftlichen Organisationsbereichs nach Ostdeutschland folgte) dieser Anteil bis zum Jahr 2011 auf 18%, was im Vergleich zu den frühen 1980er Jahren fast einer Halbierung des Organisationsgrades gleichkommt.

Besser erging es den deutschen Betriebsräten, die hier beinahe schon als „Stabilitätsanker“ im deutschen System der Arbeitsbeziehungen zu sehen sind. Wurden

Abbildung 2: Gewerkschaftlicher Netto-Organisationsgrad 1960–2011

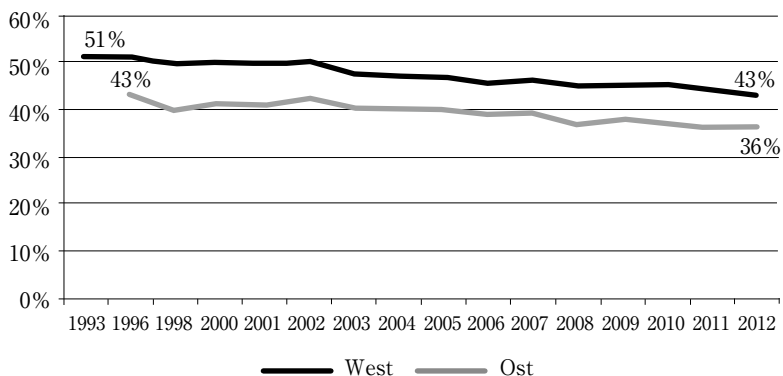


Quelle: ICTWSS database

im Jahr 1993 noch 51% der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten, so sank dieser Anteil bis zum Jahre 2012 auf 43%. In Ostdeutschland ergab sich ein Rückgang von 43% (1995) auf 36% (2012) (Ellguth/Kohaut 2013: 287).

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass es den Betriebsräten mit einem Rückgang der Deckungsrate um lediglich 8 Prozentpunkte zwar besser ging als den Arbeitgebern und der über sie hergestellten Tarifbindung und den Gewerkschaften, von

Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat, 1993–2012



Quelle: IAB-Betriebspanel

einer wirklichen Stabilität des Systems kann aber auch in Fragen der betrieblichen Mitbestimmung keine Rede sein. Der Frage, welche Schlussfolgerungen nun aus diesen Entwicklungen zu ziehen sind und wie diese „gedeutet“ werden, wendet sich der nun folgende Abschnitt zu.

3. Der Markt für Deutungsmuster

Spätestens seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre sind deutliche Zweifel an der Stabilität der Kerninstitutionen des dualen Systems aufgekommen. Gegenstand dieser kritischen Debatten waren zunächst qualitative Veränderungen innerhalb des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen. Diese Veränderungen bezogen sich auf Tendenzen zur Dezentralisierung tarifpolitischer Kompetenzen (Schmidt/Trinczek 1991, Thelen 1991), nahmen darüber hinaus aber auch veränderte gesellschaftliche Anforderungen an Arbeit und deren Regulierung in den Blick. Solche Herausforderungen für gewerkschaftliche Politik und Strategie erwuchsen beispielsweise aus der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft, der Notwendigkeit der ökologischen Modernisierung, der Tertiarisierung der Ökonomie und generell wachsenden Qualifikationsanforderungen ebenso wie den legitimen Bedürfnissen von neu auf die Arbeitsmärkte drängenden Beschäftigtengruppen wie beispielsweise Frauen und MigrantInnen (Hoffmann et al. 1993). Diese Zeitdiagnosen und -analysen mündeten neben der vielfach vorgetragenen Forderung nach einer Erneuerung der gewerkschaftlichen Programmatik auch in den Appell, die Gewerkschaften möchten alles in ihrer Macht stehende unternehmen, die Kluft zwischen ihrer Mitgliederstruktur und der Beschäftigtenstruktur zu schließen. Ein solches Unterfangen basierte auf dem Ziel, vermehrt Frauen, Angestellte und Jugendliche für die Gewerkschaften zu gewinnen (Schmidt/Trinczek 1991: 190ff). Dieses in den 1980er Jahren verbreitete Deutungsmuster eines doppelten (programmatischen und mitgliederstrukturellen) mismatch zwischen Gewerkschaften und (Arbeits-) Gesellschaft

wurden dann spätestens gegen Ende der 1990er Jahre durch Vorstellungen einer quantitativen Auszehrung wenn nicht gar vollständig abgelöst, so doch überlagert.

So verstand Hassel zunächst unter der „Erosion“ des deutschen Systems der industriellen Beziehungen den gleichzeitigen Niedergang von Tarifbindung und der Abdeckung mit Betriebsräten; eine Entwicklung, die letztlich dazu führte, dass die Regulierungskraft (*regulative capacity*) des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen erheblich geschwächt wurde (Hassel 1999: 502), wenngleich eine solche Erosion nicht alle Betriebe und Unternehmen in gleichem Maße trifft, denn weiterhin erweisen sich die Großunternehmen des verarbeitenden Gewerbes mit ihren starken Betriebsräten, hohen gewerkschaftlichen Organisationsgraden sowie einer fast vollständigen Tarifabdeckung als das Rückgrat des Systems.

Zu – oder besser gesagt neben dieses Deutungsmuster eines (gleichwohl asymmetrischen) Niedergangs der Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen gesellte sich später die Vorstellung einer Teilung der deutschen Arbeitsbeziehungen in drei „Welten“ (Schroeder/Keudel 2008). Eine erste, sozialpartnerschaftlich geprägte Welt ist demnach durch exportorientierte Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes geprägt und basiert auf starken Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ebenso wie stabilen Verbandstarifverträgen. Flankiert werden die Kollektivakteure durch die weitgehende Verankerung von Betriebsräten und mitbestimmten Aufsichtsräten. In einer zweiten Welt (mittelgroße Betriebe und Teile des öffentlichen Dienstes) sind Tarifverträge nicht überall die Regel und Branchengewerkschaften werden von Berufsgewerkschaften herausgefordert. In dieser als „ambivalent“ gekennzeichneten Welt fallen Arbeitgeber durch einen eher konfliktorientierten Umgang auf. Schließlich erweisen sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in einer dritten Welt als nicht oder nur schwach verankert. In dieser dritten Welt finden sich vorzugsweise klein- und mittelgroße Betriebe, oft solche aus Ostdeutsch-

land, aus dem Handwerk und aus dem Dienstleistungssektor. Tariflosigkeit ist weit verbreitet und DGB-Gewerkschaften sind der Unterbietungskonkurrenz durch christliche Gewerkschaften ausgesetzt (Schroeder 2014, Schroeder/Keudel 2008).

Während nun die Sicht der „drei Welten“ ebenso wie frühere mismatch-Ansätze und Erosions-Vorstellungen die vorläufigen Endpunkte der Veränderung deutscher Arbeitsbeziehungen beschreiben und systematisieren, gehen neuere Dualisierungskonzepte einen Schritt weiter, indem sie die Ausdifferenzierung der deutschen Arbeitsbeziehungen als eine Art Gleichgewichtszustand verstehen und konzeptionell rahmen. Auf diese Ansätze soll daher nun näher eingegangen werden.

Zunächst einmal hebt sich der Dualisierungsansatz von – hier nicht weiter behandeln – Liberalisierungs- oder Konvergenzhypothesen dahingehend ab, dass nicht schlichtweg der Zerfall einer bestehenden Ordnung und deren Ersetzung durch Marktmechanismen prognostiziert wird. Letztlich gehen VertreterInnen dieses Ansatzes davon aus, dass sich Unterschiede innerhalb nationaler Systeme der politischen Ökonomie verstärken und wohlmöglich zuspitzen (Palier/Thelen 2010; Raess 2013, Hassel 2014, Emmenegger et al. 2011). Solche Unterschiede innerhalb nationaler Systeme der Arbeitsbeziehungen werden häufig mit dem Rückgriff auf Zentrum/Peripherie-Modelle beschrieben oder auch mit Bezug auf die Differenz zwischen Insidern und Outsidern. Solche Zentrum/Peripherie-Modelle sind im Grunde nicht neu und wurden schon in den 1980er Jahren genutzt, um Sozialbeziehungen in komplexer werdenden Gesellschaften zu erklären. Solche Sozialbeziehungen ließen sich nicht einfachen Klassen- oder Schichtmodellen unterwerfen, so dass ein Zentrum (im Gegensatz zur Peripherie) als Ort der Kräftekonzentration (Kreckel 1985) verstanden wurde. Nach Habermas stehen Zentrum und Peripherie allerdings weiterhin in einem Spannungsverhältnis: „Es entsteht eine Konfliktlinie zwischen dem Zentrum der am Produktionsprozess unmittelbar beteiligten Schichten, die ein Interesse daran haben, das kapitalistische Wachstum als Grundlage des sozial-

staatlichen Kompromisses zu verteidigen, und einer bunt zusammengewürfelten Peripherie auf der anderen Seite“ (Habermas 1981: 577).

An solche Vorstellungen knüpft die Dualisierungsthese an, auch wenn das Verhältnis zwischen Zentrum und Peripherie hier oft mit den Begriffen insider/outsider gefasst wird²⁾. In den Worten von Hassel (2014: 6) nutzen Insider ihre Machtposition dazu Kostenvorteile zu erzielen, im Zweifel auch um den Preis einer Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen. In dieser Vorstellungswelt manifestiert sich die Differenz zwischen Zentrum und Peripherie entlang von Sektorgrenzen: Während die Kernbelegschaften in den Großbetrieben des verarbeitenden Gewerbes zumeist gut bezahlt und tariflich abgesichert sind und ihre Interessen darüber hinaus durch handlungsfähige Betriebsräte vertreten werden, ist in den privaten Dienstleistungsbetrieben das genaue Gegenteil der Fall: Tarifverträge sind ebenso wie Betriebsräte eine Seltenheit, dafür sind aber die unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung weit verbreitet. Letztlich konstituiert sich auf Basis dieses Spannungsverhältnisses zwischen Zentrum und Peripherie ein neuer Gleichgewichtszustand: In den Zentren der im globalen Wettbewerb stehenden Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes bilden sich Produzentenkoalitionen („producer coalitions“, Hassel 2014 oder „cross class coalitions“, Palier/Thelen 2010) bestehend aus Management, Betriebsräten und die diese unterstützenden Gewerkschaften, welche sich zu Lasten der Peripherie bzw. der outsider stabilisieren. Der Mechanismus hierzu ist recht einfach: Endhersteller lagern formals selbst erbrachte Dienstleistungen wie z.B. Kantinenservice oder Wachdienstleistungen (sicherlich auch Vormontagen) aus und beziehen diese nun von tariflich nicht oder schlecht abgesicherten Beschäftigten erbrachten Leistungen

2) In der Arbeitsmarktökonomik wurde die Differenzierung zwischen Insider und Outsidergruppen zunächst von Lindbeck/Snower (1984) eingeführt. Das Insider-Outsider Modell versucht zu begründen, warum die Löhne bestimmter Insidergruppen selbst unter Krisenbedingungen nicht sinken.

kostengünstig über den Markt. Ohne diese günstigen Vorleistungen – so die These – wäre die Wettbewerbsfähigkeit der Endhersteller kaum sicherzustellen; ein Argument, das in Gestalt von Sinns These der Basarökonomie bereits Jahre vor dem Beginn der Dualisierungs-Debatte Eingang in die politischen Diskussionen um die Zukunft des deutschen Exportmodells gefunden hatte (Sinn 2005).

Die Vorstellungen innerhalb der politikwissenschaftlichen Debatte, wie genau sich eine dualisierte politische Ökonomie letztlich durchsetzt, weichen teils deutlich voneinander ab. Während Rueda (2007) davon ausgeht, dass Dualisierung durch die besondere Arbeitsmarktpolitik sozialdemokratischer Regierungen (in den Untersuchungsländern Spanien, Niederlande und in dem Vereinigten Königreich) beflügelt wurde, sprechen andere Ansätze den klassenübergreifenden Produzentenbündnissen eine zentrale Rolle zu. Nach Hassel greifen Produzentenbündnisse die im politischen Raum bestehenden Liberalisierungsangebote dankbar auf³; letztlich formiert sich hier allerdings eine neue Deregulierungsgemeinschaft bestehend aus Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften⁴. Hingegen gehen Palier/Thelen (2010, S. 122) davon aus, dass betriebliche cross-class coalition im ersten Schritt die internen Arbeitsmärkte für outsiders geschlossen haben. Erst später, in der weiteren Entwicklung habe staatliche Politik dann geholfen, diese Entwicklungen durch neue Arbeitsmarkt (de-) regulierung abzusichern.

Fasst man nun die Kernmerkmale der Dualisierungsthese zusammen so lässt sich zunächst festhalten, dass wir es hier (ebenso wie beim eingangs erwähnten

3) „Rather, they have utilized proposals for liberal policy changes in accordance with their own preferences and to the disadvantage of other producer groups“ (Hassel 2014, S. 7).

4) „Governments, employers and unions jointly preferred the deregulation of the peripheral labour market over the deregulation/liberalization of employment protection for the core workforce“ (Hassel 2014, S. 14).

Varieties of Capitalism-Konzept) mit einem stark auf den Betrieb/das Unternehmen konzentrierten Ansatz zu tun haben. Produzentenkoalitionen bilden sich im Betrieb und strahlen von hier aus in die politische Ökonomie und die diese konstituierenden Institutionen aus. Staatliche Akteure spielen, mit Ausnahme von Ruedas Konzept, eine eher untergeordnete Rolle. Staatliche Regulierung schafft Spielräume, sie sichert Strategien der betrieblichen Akteure ab, sie treibt diese aber nicht aktiv an. Eine ähnliche (passive) Rolle kommt überbetrieblichen Kollektivakteuren wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu: sie nehmen Entwicklungen wohlwollend zur Kenntnis, sie verzichten darauf ein Veto einzulegen, sie lösen die Entwicklung aber nicht selbst aus. Am Ende dieser Entwicklung steht eine Ausbeutungsbeziehung: Das Zentrum stabilisiert sich zu Lasten der Peripherie. Gleichwohl handelt es sich um eine „schamhafte“ Ausbeutungsbeziehung, denn unter den treibenden Parteien im Betrieb findet sich kaum jemand, der dieses Bündnis zu Lasten Dritter propagiert hätte. Letztlich spielen die Orientierungen der Schlüsselakteure innerhalb des Dualisierungsansatzes, wenn überhaupt, eine untergeordnete Rolle. Es handelt sich also bei der Dualisierungsthese um ein Deutungsmuster, das den innerhalb dieses Konzeptes handelnden Schlüsselakteuren keine wirkliche Deutungskraft zubilligt.

4. Das Gleichgewichtsmodell auf dem Prüfstand

Eine umfassende Überprüfung der Dualisierungsthese müsste letztlich die beiden wesentlichen Teile des Arguments, nämlich die These der für Zentrum und Peripherie konstitutiven Merkmale auf der einen sowie der Komplementarität auf der anderen Seite in den Blick nehmen. In der nun folgenden Analyse werden wir uns in der Hauptsache dem ersten Punkt, den für Zentrum und Peripherie konstitutiven Merkmalen zuwenden. Die leitende Überlegung hierbei ist es, dass gemäß der Dualisierungsthese eine systematische Ausbeutungsbeziehung zwischen Zentrum

und Peripherie nur dann stattfinden kann, wenn sich diese in der Betriebs- bzw. Unternehmenslandschaft überhaupt finden lassen. Zugespitzt formuliert: nur wenn sich „unterschiedliche Kräftezentren“ vorfinden und differenzieren lassen, macht ein Verhältnis, wonach das Zentrum eine Peripherie ausbeutet, logisch Sinn.

Hierbei greift die Analyse die beiden in der Dualisierungsliteratur präsentierten Schlüsselmerkmale auf. Demnach zeichnen sich Betriebe/Unternehmen, die den Kernen zuzurechnen sind, erstens aus durch ihre Zugehörigkeit zum verarbeitenden Gewerbe und zweitens durch das Merkmal „Großbetrieb“. In einigen Analysen wird darüber hinaus davon ausgegangen, dass es sich bei diesen „Kernbetrieben“ überwiegend um exportorientierte Firmen handelt. Wegen Restriktionen in der vorliegenden Datenbasis kann diesem dritten Aspekt nicht weiter nachgegangen werden.

In der folgenden **Abbildung 4** werden zunächst statistische Analysen zusammengefasst, die der Frage nachgehen, wie sich die beiden in der Dualisierungsliteratur genannten Einflussfaktoren Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit letztlich auf die Verbreitung der Schlüsselinstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen: Betriebsräte, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auswirken. Die der Abbildung zugrunde liegende Analyse wurde mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2007 durchgeführt, einer Panelerhebung, welche auf der Befragung von 2.000 repräsentativ ausgewählten Betriebsräten aus Betrieben der privaten Wirtschaft mit mehr als 20 Beschäftigten basiert. Obwohl die Befragung letztlich nur solche Einheiten umfasst, die über einen Betriebsrat verfügen, ist dieser Datenquelle der Vorzug vor anderen Betriebsbefragungen wie z.B. dem IAB-Betriebspanel gegeben worden. Im Gegensatz zu anderen Datenquellen verfügt der WSI-Datensatz über Angaben zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad der im Betrieb Beschäftigten, einem Merkmal, dem zur Beurteilung der gewerkschaftlichen Stärke eine herausragende Bedeutung zukommt. Obwohl die Befragung eigentlich keine

betriebsratslosen Einheiten umfasst, konnten Angaben über den Einfluss von Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit aus dem der Erhebung vorgeschalteten Screeningverfahren gewonnen werden. Da in Deutschland kein Register von Betrieben mit Betriebsrat existiert, wurden Stichproben aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, einer Datenbasis, in der alle Betriebe Deutschlands mit mehr als einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erfasst werden, und die sowohl Einheiten mit Betriebsrat als auch solche ohne BR erfasst. Da bei Stichprobenziehung zunächst nicht bekannt ist, ob die gezogene Einheit über einen Betriebsrat verfügt oder nicht, müssen zunächst alle Betriebe kontaktiert werden. Die aus diesem aufwändigen Verfahren generierten Angaben gingen in die Analyse ein.

Die schematische Darstellung in **Abbildung 4** basiert auf einer Serie von binär-logistischen Regressionen. Die ersten Analysen (linker Teil der Abbildung) gehen der Frage nach, wie stark der jeweilige Einfluss von Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit auf die Wahrscheinlichkeit ist, dass ein Betrieb über einen Betriebsrat verfügt. Hierzu wurden in getrennten Modellen binär-logistische Regressionen geschätzt, die als abhängige Variable die Existenz eines Betriebsrates verwenden. Im vorliegenden Datensatz verfügen 29% von allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten über einen Betriebsrat⁵⁾. Diese Variable nimmt den Wert 1 an, wenn ein BR vorhanden ist. Als (einzige) unabhängige Variable wurden in einem ersten Modell die Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten im Betrieb) und in einem weiteren Modell zusätzlich die Branchenzugehörigkeit (Branchendummies) berücksichtigt. Die jeweilige Bedeutung von Betriebsgröße und Branche für die Verbreitung der Betriebsräte wurde dann über einen Vergleich der pseudo-R² Koeffizienten (Nagelkæ-

5) Dieser Anteil liegt über dem regelmäßig vom IAB dokumentierten betrieblichen Verbreitungsgrad von Betriebsräten (um die 10% mit je nach Erhebungsjahr abnehmender Tendenz), weil sich die IAB-Daten auf alle Betriebe (mit fünf oder mehr Beschäftigten) beziehen, die laut Gesetz zur Wahl eines Betriebsrates berechtigt sind.

rke) bestimmt (die Ergebnisse der Schätzungen befinden sich im Anhang).

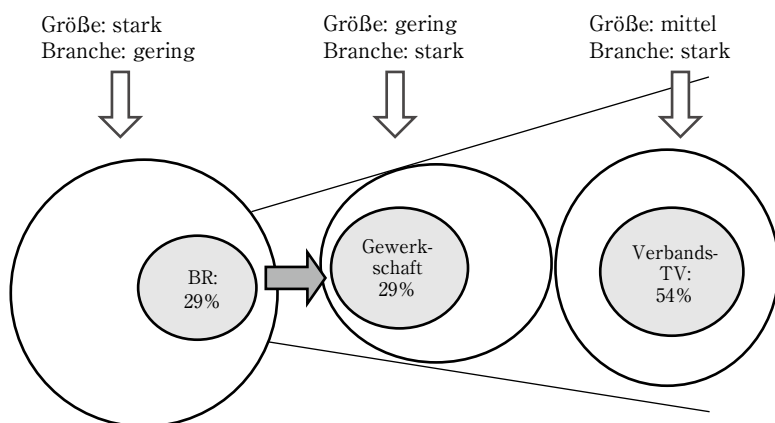
Wie in der Abbildung dargestellt, erweist sich der Einfluss der Betriebsgröße als besonders stark, hingegen ist der Einfluss der Branche gering ausgeprägt. So steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb über einen Betriebsrat verfügt stark mit der Betriebsgröße an, wohingegen es nur einen geringen Unterschied macht, welchem der neun in die Analyse einbezogenen Hauptwirtschaftsbereichen ein Betrieb angehört⁶⁾. Leider liegen uns zu den hier interessierten Angaben keine Paneldaten vor, welche über einen ausreichend langen Zeitraum reichen. Jedoch soll darauf hingewiesen werden, dass möglicherweise der für sich genommen eher schwache Einfluss der Branchenzugehörigkeit langfristig die Veränderung der Betriebsratsarbeit anzutreiben vermag. Der Grund hierfür ist letztlich in der geringen Veränderungsdynamik der Betriebsgrößenvariablen zu sehen. So hat sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit seit 1999 der Anteil der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, also jener Kategorie, die einen besonders hohen Anteil an Betriebsratsbetrieben aufweist, an allen Betrieben Deutschlands nur gering verändert und ist – wenn überhaupt – leicht angestiegen, nämlich von 0,23 % im Jahr 1999 auf 0,24 % im Jahr 2012 (Bundesagentur für Arbeit 2009 und 2012). Wenn man also nach einem Grund für die seit langem (sanft) abschmelzende Verbreitung von Betriebsräten in der Betriebslandschaft sucht, so kann allein die Entwicklung der Verbreitung von Großbetrieben hierfür nicht verantwortlich gemacht werden.

Verfolgt man nun jene Betriebe weiter, die über einen Betriebsrat verfügen, und fragt nun nach der Stärke des Einflusses der beiden ausgewählten Einflussfak-

6) Diese Wirtschaftsbereiche sind: Grundstoffe/Produktionsgüter, Investitions- und Gebrauchsgüter, Verbrauchsgüter, Baugewerbe, Handel und Reparatur, Verkehr und Nachrichten, Kredit und Versicherungen, sonstige private und öffentliche Dienstleistungen und sonstige Branchen.

toren (Betriebsgröße und Branche) auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad (mittlerer Teil der Abbildung) und die Bindung an einen Verbandstarifvertrag (rechter Abschnitt), so kehren sich die Verhältnisse quasi um. Insgesamt verfügen 33% der Betriebe unseres Samples über einen vergleichsweise hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, d.h. in exakt einem Drittel der Betriebe sind jeweils mehr als 30% der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft⁷⁾. Während in diesen Betriebsratsbetrieben der Einfluss der Betriebsgröße sehr schwach ist, erweist sich der Brancheneinfluss als recht durchsetzungsstark. Ob also eine Gewerkschaft einen relevanten Teil der Belegschaft für die eigene Organisation gewinnen kann ist im Wesentlichen auch davon abhängig, in welcher Branche der Betrieb tätig ist und (weil beide Einflüsse eng miteinander korrelieren) damit natürlich auch von der Frage, um welche Gewerkschaft es sich handelt.

Abbildung 4: Die wichtigsten Einflussfaktoren: Betriebe der Privatwirtschaft > 20 Beschäftigte



Quelle: Eigene Auswertung WSI-Betriebsrätebefragung 2007

7) Im vorliegenden Datensatz liegt der Mittelwert des gewerkschaftlichen Organisationsgrades bei 27,4%, der Median bei 20%.

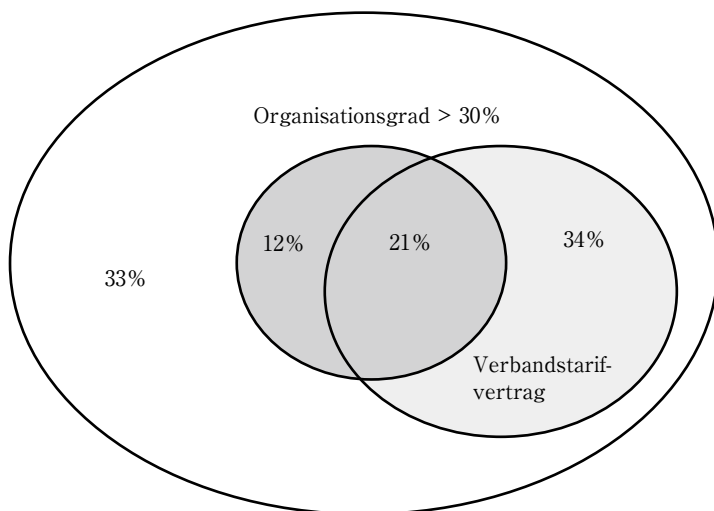
Wie im rechten Teil von **Abbildung 4** zu sehen ist, verfügen 54% der untersuchten Betriebsratsbetriebe über eine Bindung an einen Verbandstarifvertrag, d.h. das Unternehmen (dem dieser Betrieb zuzuordnen ist) ist Mitglied eines tarifvertrag-schließenden Arbeitgeberverbandes. Wie schon im Fall des gewerkschaftlichen Organisationsgrades erweist sich der Einfluss der Branchenzugehörigkeit als besonders wirksam, während der entsprechende Einfluss der Betriebsgröße zwar dahinter zurückfällt, jedoch auch nicht zu vernachlässigen ist. Während in den untersuchten Betriebsratsbetrieben die Betriebsgröße nahezu keinen eigenständigen Einfluss auf die gewerkschaftliche Organisation ausübt, übt diese im Bereich der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband einen mittelstarken Einfluss aus.

Als Zwischenfazit bleibt also zunächst festzuhalten: Die in der Dualisierungsdebatte hervorgehobenen Schlüsselmerkmale, die darüber entscheiden, ob ein Betrieb zum Zentrum oder eher zur Peripherie gehört, werden (zumindest in Bezug auf die Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen) in unterschiedlichem Maße wirkungsmächtig. Größe spielt eine herausragende Rolle für die Etablierung von Strukturen betrieblicher Teilhabe. Ist aber ein Betriebsrat erst einmal installiert erweist sich der Einfluss der Betriebsgröße als nachrangig. Der Einfluss des Merkmals „Branchenzugehörigkeit“ verhält sich – zumindest in der hier vorgenommenen Querschnittsperspektive – genau spiegelverkehrt. Dieser ist nahezu bedeutungslos bei der Bestimmung der Existenz eines Betriebsrates, jedoch von zentraler Bedeutung für die Frage nach der Mitgliedschaft in den beiden Koalitionsparteien Gewerkschaft und Arbeitgeberverband. Nun sind Einflussfaktoren nicht gleichzusetzen mit den durch diese geschaffenen Strukturen der Arbeitsbeziehungen.

In **Abbildung 5** ist daher dargestellt, wie sich innerhalb der Gruppe der Betriebe mit Betriebsrat (es sei daran erinnert, dass nur für diese detaillierte Angaben zu Tarifbindung und Gewerkschaftsmitgliedschaft vorliegen) die weiteren Merkmale der Institu-

tionen zur Regulierung von Arbeit verteilen. Insgesamt, so zeigt das Diagramm und die dort dargestellten Schnittmengen, weisen 55% (21% + 34%) der Betriebsratsbetriebe gleichzeitig eine Verbandstarifbindung auf, 33% (12% + 21%) dieser Einheiten verfügen über einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von mehr als 30%. Fasst man diese beiden Merkmale des „Zentrums“ zusammen, so lassen sich zur Peripherie lediglich ein Drittel der Betriebsratsbetriebe zurechnen, 67% der Untersuchungsbetriebe verfügen entweder über einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, eine Bindung an einen Verbandstarifvertrag oder beides. Einschränkung ist zu sagen, dass wegen nicht verfügbarer Angaben zu den betriebsratslosen Betrieben die Vermessung von Zentrum und Peripherie nur für einen Teil der Population erfolgen konnte. Trotz dieser Restriktion lassen sich zunächst zwei Schlussfolgerungen ziehen: Erstens ist das Zentrum für sich genommen schon heterogen, denn (wie **Abbildung 5** zeigt) es besteht aus drei quantitativ nicht zu

Abbildung 5: Vermessung der Kerne: Anteil von Betrieben mit Verbandstarif und hohem Organisationsgrad in der Gruppe der Betriebsratsbetriebe

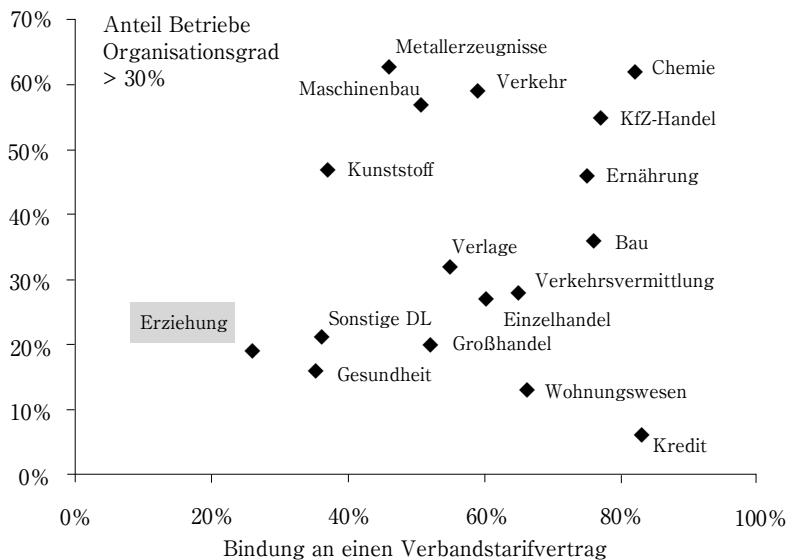


Quelle: Eigene Auswertung WSI Betriebsrätebefragung 2007

vernachlässigenden Gruppen von Betrieben: Betriebe mit Tarifbindung, Betriebe mit hohem Organisationsgrad und Betriebe mit beiden Eigenschaften. Zweitens erweist sich das Zentrum als die am weitesten verbreitete Kategorie.

Betrachten wir nun (wie in **Abbildung 6** dargestellt) die Verbreitung der für das Zentrum konstitutiven Schlüsselmerkmale Gewerkschaftsstärke und Tarifbindung im Kontext der erklärungskräftigsten Variablen „Branchenzugehörigkeit“, dann ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 6: Organisationsgrad und Tarifbindung in einzelnen Branchen



Quelle: Eigene Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2007

Insgesamt lässt sich zunächst festhalten, dass die Verteilung des Anteils von Betrieben mit vergleichsweise hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad (vertikale Achse) und des Anteils der Betriebe innerhalb einer Branche, die an einen Verbandstarifvertrag gebunden sind (horizontale Achse), recht weit streut. Zwar gibt es kaum Branchencluster, innerhalb denen eine vergleichsweise gute gewerkschaft-

liche Präsenz im Betrieb nicht auch von einer hohen Wahrscheinlichkeit begleitet wird an einen Verbandstarifvertrag gebunden zu sein, jedoch ist umgekehrt ein ausgesprochen geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad durchaus mit einer hohen Tarifabdeckung vereinbar. Um drei Beispiele für diese enorme Streubreite zu nennen: mehr als 60% der Metallerzeugnisse produzierenden Betriebe weisen einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von mehr als 30% auf und erzielen damit immerhin eine Verbandstarifbindung von 40% der Betriebe. Hingegen sind in der Chemieindustrie, die über eine vergleichbare gewerkschaftliche Stärke im Betrieb verfügt, mehr als 80% der Betriebe an einen Verbandstarif gebunden. Als Kontrastfall erweist sich hier das Kreditgewerbe: trotz eines geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades (nur in etwa 5 Prozent der Betriebe sind mehr als 30% der beschäftigten Gewerkschaftsmitglied) sind mehr als 80% der Betriebe an einen Verbandstarifvertrag gebunden. Es erweist sich in der Kreditwirtschaft aber ebenso im Wohnungswesen, dass in bestimmten Konstellationen eine hohe Organisationsbereitschaft der Arbeitgeber auch ohne eine starke korrespondierende Gegenmacht der Gewerkschaften etabliert werden kann. Der in **Abbildung 6** grau hinterlegte Branchenbereich „Erziehung“ verweist noch auf eine weitere Differenzierungslinie innerhalb der deutschen Arbeitsbeziehungen. Diese Branche verfügt zwar über eine vergleichsweise schwach ausgeprägte Verbandstarifbindung, jedoch wird diese durch einen hohen Verbreitungsgrad von Firmentarifverträgen mehr als kompensiert. So sind in diesem Branchenbereich zwar nur 26% der untersuchten Betriebe an einen Verbandstarifvertrag gebunden, jedoch weitere 40% an einen Firmentarifvertrag. Hier deutet sich an, dass sich in einigen Branchenclustern – und Erziehung ist hierbei das weitaus drastischste, wenn auch nicht einzige Beispiel – ein dezentrales, jedoch keineswegs liberalisiertes Tarifmodell neben dem weiterhin, bezogen auf die Gesamtwirtschaft, dominierenden Modell der Verbandstarifbindung etablieren konnte.

Bezogen auf die beiden hier mit Mittelpunkt der Analyse stehenden Merkmale,

Organisationsgrad und Verbandstarifvertrag sprechen die präsentierten Daten allerdings keineswegs für eine schlanke Differenzierung entlang der Logik von Zentrum und Peripherie, wie dies von den Verfechtern der Dualisierungsthese nahe gelegt wird. Mit Ausnahme der Kombination „starke Gewerkschaft, schwache Tarifbindung“ ist vieles möglich und keineswegs nur die enge Korrespondenz einer starken, wohlmöglich institutionell verfestigten Stellung der Gewerkschaft in Betrieben mit hoher Tarifbindung. Zwar weist ein Großteil der in die Analyse eingegangenen Branchen des verarbeitenden Gewerbes eine überdurchschnittlich starke Stellung der Gewerkschaft im Betrieb auf, dies trifft aber auch für einige Dienstleistungsbranchen zu. In der Gruppe der Branchen mit besonders hoher Tarifabdeckung (Verbandstarifvertrag) finden sich zu ähnlich hohen Teilen Branchen aus dem Dienstleistungsbereich sowie dem verarbeitenden Gewerbe.

5. Fazit

Die in diesem Beitrag präsentierte Analyse der Entwicklung von Kerninstitutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen will nicht verkennen, dass es in den letzten ca. 20 Jahren zu massiven Verschiebungen gekommen ist, die im Wesentlichen eine Schwächung dieser Institutionen mit sich gebracht haben: es kam zu einem massiven Rückgang von gewerkschaftlicher Organisationsstärke aber auch von Tarifdeckungsraten, welche letztlich ein Ausdruck von zurückgehender Stärke der Arbeitgeberverbände sind. Wenn auch in vergleichsweise geringem Maße, hat auch die Verbreitung von Betriebsräten abgenommen.

Wie die Analyse dieser Kerninstitutionen gezeigt hat, erfolgte deren Schwächung keineswegs gleichförmig, so dass heute neben Bereichen mit vergleichsweise hoher Erfassung mit Betriebsräten, Gewerkschaften und Tarifverträgen auch solche Bereiche treten, in denen diese kollektiven Formen der Regulierung von Arbeit in

den Hintergrund getreten sind. Sie machen Platz für individuelle Vereinbarungen oder sogar zu einseitig vom Arbeitgeber festgelegte Standards, teilweise aber auch für neue kollektive Formen wie runde Tische, Belegschaftssprecher oder Ombudsleute (Ellguth 2009, Hauser-Ditz et al. 2009).

Traditionelle Institutionen erodieren, als Produkt dieser Erosion bilden sich aber keineswegs klar zu differenzierende Muster von Zentrum und Peripherie sondern vielfältige neue Strukturen, die sich zumeist kleinteilig entlang bestimmter Branchengrenzen herauskristallisieren.

Als Ursache für die insgesamt zu beobachtenden Erosionsprozesse mag sicherlich die Verschiebung der Gewichte zwischen den einzelnen Branchenbereichen anzusehen sein: Die Anteile gut organisierter Branchencluster an der deutschen Gesamtwirtschaft nimmt ab oder stagniert während neue, unterdurchschnittlich erfasste Branchen in ihrer Bedeutung zunehmen. Wie nicht zuletzt die Einführung von tarifbindungsfreien Mitgliedschaften durch eine Vielzahl deutscher Arbeitgeberverbände belegt, spielen auch außerstaatliche Kollektivakteure wie Arbeitgeberverbände eine gewichtige Rolle bei der Schwächung der Schlüsselinstitutionen der Regulierung von Arbeit (Haipeter 2010, Behrens 2011). Anders als in der Dualisierungsliteratur vielfach behauptet, sind nicht nur Betriebe und die dort verankerten Akteure die treibenden Kräfte hinter der Erosion sondern auch die Verbände selbst.

Literatur:

- Baethge, Martin (2010): Transformation des Bildungssystems - Herausforderungen auch für Gewerkschaften. In: Huber, Berthold (Hrsg.): Kurswechsel für Deutschland. Campus Verlag Frankfurt, New York 2010, S. 90–113.
- Behrens, Martin (2014): Conflict Resolution in Germany. In: Colvin, Alexander/Roche, William/Teague, Paul, eds., *The Oxford Handbook of Conflict Management in Organizations*. Oxford University Press.

- Behrens, Martin (2011): Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten. Berlin: Edition Sigma.
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik. Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Deutschland (Stichtag 30. Juni 2012). Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik. Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Deutschland (Stichtag 30. Juni 2009). Nürnberg.
- Crouch, Colin (2005): *Capitalist Diversity and Change. Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*. Oxford University Press.
- Deeg, Richard (2005): Change from Within: German and Italian Finance in the 1990s. In: Streeck, Wolfgang/Thelen, Kathleen, eds., *Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press, S. 169–202.
- Deeg, Richard/Jackson, Gregory (2007): Towards a More Dynamic Theory of Capitalist Variety. In: *Socio-Economic Review* 5: 1, S. 149–179.
- Ellguth, Peter (2009): Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung – welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen? In: *Industrielle Beziehungen* 16: 2, S. 109–135.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012. In: *WSI-Mitteilungen* 66:4, S. 281–288.
- Emmenegger, Patrick/Häusermann, Silja/Palier, Bruno/Seeleib-Kaiser (Hrsg.) (2011): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Habermas, Jürgen (1981): *Theorie des kommunikativen Handelns*. Band 2. Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft. Frankfurt: Suhrkamp.
- Haipeter, Thomas (2010): OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 209–219.
- Hall P.A./Gingerich, D.W. (2009): Varieties of capitalism and institutional complementarities in the political economy: An empirical analysis. *British Journal of Political Science* 39: 449–482.
- Hall, Peter A./Soskice, David (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hall, Peter A./Soskice, David, eds., *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of*

- Comparative Advantage. Oxford University Press, pp. 1–68.
- Hassel, Anke (2014): The Paradox of Liberalization – Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy. In: *British Journal of Industrial Relations* 52:1, S. 57–81.
- Hassel, Anke (1999): The Erosion of the German System of Industrial Relations. In: *British Journal of Industrial Relations* 37:3, S. 483–505.
- Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger (2009): Kollektive Interessenregulierung in der ‚betriebsratsfreien Zone‘. Typische Formen ‚anderer Vertretungsorgane‘. In: *Industrielle Beziehungen* 16: 2, S. 136–153.
- Helfen, Markus/Nicklich, Manuel (2014): Gewerkschaften zwischen Konkurrenz und Kooperation? Inter-organisationale Beziehungen in der Facility Services-Branche. In: *Industrielle Beziehungen* 21: 2, S. 181–204.
- Hoffmann, Jürgen/Hoffmann, Reiner/Mückenberger, Ulrich/Lange, Dietrich (Hrsg.) (1993): *Jenseits der Beschlußlage. Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt*. 2. Aufl., Köln: Bund-Verglag.
- Höpner, Martin (2007): Corporate Governance Reform and the German Party Paradox. In: *Comparative Politics* 39, 4, 401–420.
- Katzenstein, Peter (1987): *Policy and Politics in West Germany: The Growth of a Semi-Sovereign State*, Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Keller, Berndt (2008): *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. München: Oldenbourg.
- Kreckel, Reinhard (1985): Zentrum und Peripherie. „Alte“ und „neue“ Ungleichheiten in weltgesellschaftlicher Perspektive. In: Hermann Strasser/John .H. Goldthorpe (Hrsg.), *Die Analyse sozialer Ungleichheit: Kontinuität, Erneuerung, Innovation*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 307–319.
- Lindbeck, Assar/Snower, Dennis J. (1984): *Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma*. Seminar Paper No. 309, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm.
- Müller-Jentsch, Walther (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. 2. Auflage. Frankfurt/New York: Campus.
- Palier, Bruno/Thelen, Kathleen (2010): Institutionalizing Dualism: Complementaries and Change in France and Germany. In: *Politics & Society* 38:1, S. 119–148.
- Raess, Daminan (2013): Export Dependence and Institutional Change in Wage Bargaining in Germany. In: *International Studies Quarterly* 2013, S. 1–13.

- Rueda, David (2007): *Social Democracy Inside Out. Partisanship & Labor Market Policy in Industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1991): *Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung*. In: Müller-Jentsch, Walther, Hg., *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. 1. Aufl., München und Mehring: Hampp, S. 167–199.
- Schroeder, Wolfgang (2014): *Perspektiven der industriellen Beziehungen in der deutschen Exportwissenschaft und die Rolle der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009*. In: *Sozialer Fortschritt* 1–2/2014, S. 21–30.
- Schroeder, Wolfgang/Keudel, Dorothea (2008): *Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung*. Düsseldorf: Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 219.
- Sinn, Hans-Werner (2005): *Die Basar-Ökonomie*. Econ-Verlag.
- Streeck, Wolfgang (2009): *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Thelen, Kathleen (1991): *Union of Parts. Labor Politics in Postwar Germany*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Trinczek, Rainer (2010): *Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen*. In Böhle, Fritz/Voß, Günter G./Wachtler, Günther, Hrsg., *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 841–872.
- Visser, Jelle (2013): *Wage Bargaining Institutions – From Crisis to Crisis*. Brussels: European Commission Economic Papers 488 (April 2013).

Anhang

Tabelle 1. Schätzergebnisse

Abhängige Variable	Nagelkaerke R ² (nur Größe)	Nagelkaerke R ² (Größe und Branche)	Wald-Test Branche	Gesamtfallzahl
Betriebsrat	0,107	0,135	Signifikant	32014
gewerkschaftlicher Organisationsgrad > 30%	0,013	0,142	Signifikant	1937
Bindung an verbandstarifvertrag	0,048	0,140	Signifikant	2070

Quelle: Berechnungen auf Basis der WSI Betriebsrätebefragung 2007

Martin BEHRENS

Referatsleiter am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung