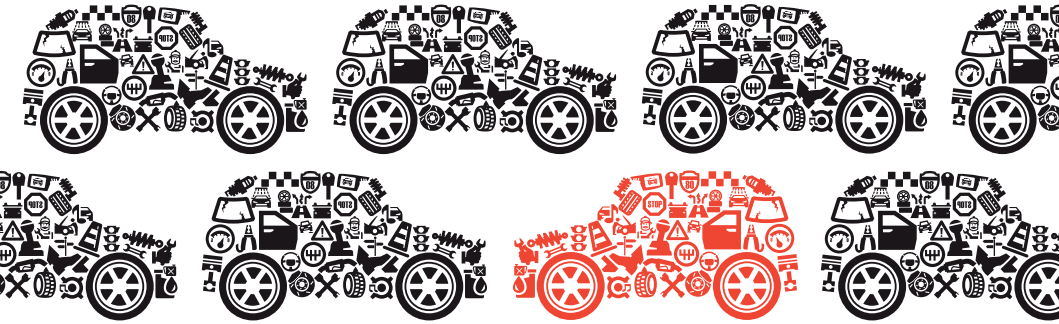


Daniel Behruzi

Wettbewerbspakte und linke Betriebsratsopposition



Fallstudien in der
Automobilindustrie

Daniel Behruzi
Wettbewerbspakte und
linke Betriebsratsopposition

Daniel Behruzi ist freier Journalist und schreibt unter anderem für die Tageszeitung *junge Welt*, die Zeitschrift *Lunapark21* und verschiedene ver.di-Publikationen. Er promovierte 2015 im Fach Soziologie bei Prof. Klaus Dörre an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine gekürzte Fassung der Dissertation.

Daniel Behruzi

Wettbewerbspakte und linke Betriebsratsopposition

Fallstudien in der Automobilindustrie

Eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de



Dieses Buch wird unter den Bedingungen einer Creative Commons License veröffentlicht: Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Germany License (abrufbar unter www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/legalcode). Nach dieser Lizenz dürfen Sie die Texte für nichtkommerzielle Zwecke vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen unter der Bedingung, dass die Namen der Autoren und der Buchtitel inkl. Verlag genannt werden, der Inhalt nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert wird und Sie ihn unter vollständigem Abdruck dieses Lizenzhinweises weitergeben. Alle anderen Nutzungsformen, die nicht durch diese Creative Commons Lizenz oder das Urheberrecht gestattet sind, bleiben vorbehalten.

© VSA: Verlag 2015, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Titelbild unter Verwendung einer Grafik von © bioraven/Depositphotos.com
Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck
ISBN 978-3-89965-679-4

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung	11
Teil 1: Forschungsstand und theoretische Prämissen	
1. Gewerkschaftliche Repräsentationskrise und Umbrüche des Tarifsystems	19
1.1 Gewerkschaften in der Defensive	19
1.2 Erosion des Tarifsystems	22
2. Automobilindustrie	29
2.1 Bedeutung der Autobranche	29
2.2 Kapitalkonzentration, Internationalisierung und Überkapazitäten	32
3. Machtressourcenansatz	38
4. Gewerkschaften und Solidarität	51
5. Betriebliche Wettbewerbsbündnisse	58
5.1 Definition	59
5.2 Entstehung und Verbreitung	61
5.3 Inhalte	66
5.4 Reziprozität	72
5.5 Beschäftigungs- oder Wettbewerbsbündnisse?	76
5.6 Umbau oder Erosion des Tarifsystems?	81
5.7 Legitimitätsprobleme infolge Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse	90
6. Der Betriebsrat	92
6.1 Entstehung, rechtliche Grundlagen und Verbreitung	92
6.2 Betriebsrat als Parlament der Arbeit	101
6.3 Betriebsrattypologien	104
7. Fallauswahl und methodische Vorgehensweise	107
8. Ausgangsthesen	115

Teil 2: Fallstudie

Betriebliche Wettbewerbsbündnisse und fragmentierte Belegschaftsvertretung bei Daimler

1. Hintergrund	127
1.1 Ökonomische Lage und strategische Ausrichtung des Daimler-Konzerns	127
1.2 Die Standorte Untertürkheim und Sindelfingen	133
1.3 Die IG Metall in den Daimler-Werken Untertürkheim und Sindelfingen	136
1.4 Linksopposition im Daimler-Werk Untertürkheim	140
2. Standortvereinbarungen Daimler	147
2.1 Standortkonflikt in Untertürkheim 1996	148
2.2 Exkurs: Konflikt um die Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 1996	157
2.3 Konflikt um die »Zukunftssicherung 2012« im Jahr 2004	161
2.4 Krisenkorporatismus im Betrieb: Vereinbarungen bei Daimler 2009/2010	206
2.5 Standortkonflikt um C-Klasse in Sindelfingen im Dezember 2009	227

Teil 3: Fallstudie

Betriebliche Wettbewerbsbündnisse und fragmentierte Belegschaftsvertretung bei Opel

1. Hintergrund	248
1.1 Wirtschaftliche Entwicklung	248
1.2 Unternehmensstrategien	252
1.3 Die Standorte Rüsselsheim und Bochum	255
1.4 Beschäftigtenvertretung in Bochum	257
1.5 Beschäftigtenvertretung in Rüsselsheim	263
2. Betriebliche Wettbewerbsbündnisse bei Opel	267
2.1 Standortkonflikt 2004/2005	267
2.2 »Zukunftsvertrag 2016« bei Opel Bochum	289
2.3 »Mastervertrag Drive! 2022« und angekündigte Schließung des Bochumer Werks	293
2.4 Fazit	295

Schlussteil

1. Materielle Folgen Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse	299
2. Diskussion der Ausgangsthesen	311
2.1 Ökonomiethese	312
2.2 Reziprozitätsthese	313
2.3 Beschäftigungsthese	316
2.4 Verlässlichkeitsthese	318
2.5 Kooperationsthese	321
2.6 Machtausweitungsthese	321
2.7 Wettbewerbsfähigkeitsthese	323
2.8 Exklusionsthese	324
2.9 Übertarifthese	327
2.10 Ressourcenthese	329
2.11 Kritikfokusthese	331
2.12 Parlamentsthese	333
2.13 Legitimitätsthese	334
2.14 Stärkungsthese	336
2.15 Appellthese	338
2.16 Handlungsoptionsthese	339
2.17 Deutungshoheitsthese	342
3. Fazit und Ausblick	343
3.1 Relevanz und Grenzen der vorliegenden Empirie	344
3.2 Parlament der Arbeit	346
3.3 Legitimitätsdefizite und linke Opposition	350
3.4 Gegentendenzen zu Legitimitätsverlusten	357
3.5 Machtressourcen	362
3.6 Exklusive Solidarität	367

Literatur und Quellen

1. Verwendete Literatur	369
2. Quellen und Dokumente (in Originalfassung)	416
3. Betriebszeitungen und Flugblätter	420
4. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	421

Für Kathrin, Carlotta und Benno

Vorwort

Diese Arbeit ist in turbulenten Zeiten entstanden. Die Konjunktur der Autoindustrie brach just zu dem Zeitpunkt ein, als ich die Interviews mit Akteuren aus der Branche führen wollte. Umso größer ist mein Dank an diejenigen, die sich trotz der akuten Krisensituation die Zeit genommen haben, ausführlich meine Fragen zu beantworten und über ihre Erfahrungen zu berichten. Auf der Auswertung dieser Interviews basiert ein Großteil der Arbeit.

Sie wurde im Januar 2014 als Dissertationsschrift an der Friedrich-Schiller-Universität Jena angenommen. Die seitherigen Entwicklungen – wie die Einstellung der Fahrzeugproduktion von Opel in Bochum – werden daher nicht analysiert. Gegenüber dem ursprünglichen Text ist das vorliegende Buch deutlich gekürzt und sprachlich leicht überarbeitet.

Mein besonderer Dank gilt Prof. Dr. Klaus Dörre für seine stets konstruktive Kritik und seine Geduld. Er hat mir immer wieder entscheidende Impulse gegeben und diese Arbeit damit maßgeblich geprägt. Bedanken möchte ich mich auch bei Prof. Dr. Christoph Köhler, der sich freundlicherweise auf Anhieb als Zweitprüfer zur Verfügung gestellt hat.

Zu großem Dank verpflichtet bin ich der Rosa-Luxemburg-Stiftung, ohne deren Förderung diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Für ihre wohlwollende Begutachtung bin ich Dr. Detlef Nakath, Prof. Dr. Stephan Lesenich und Prof. Dr. Patrizia Tolle dankbar. Ich danke Richard Detje vom VSA-Verlag für sein Engagement und seine Unterstützung bei der Veröffentlichung.

Sehr bereichert wurde diese Arbeit durch die inhaltlichen Anmerkungen von Dr. Reinhard Bispinck, Dr. Heiner Dribbusch, Dr. Frank Kleemann, Dr. Martin Krzywdzinski und Klaus Pickshaus. Ich danke ihnen dafür, dass sie sich die Zeit genommen und ihr Expertenwissen mit mir geteilt haben.

Während des langjährigen Entstehungsprozesses der Untersuchung war es für mich zudem außerordentlich hilfreich, dass es Menschen gab, die meine Thesen konstruktiv hinterfragt und mit mir ausführlich diskutiert haben. Für interessante Gespräche und wichtige Anregungen danke ich Dr. Mario Candeias, Thomas Engel, Stephan Kimmerle, Dr. Oliver Nachtwey sowie den Teilnehmer/innen des Graduiertenseminars am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Außerdem möchte ich mich bei den Mitarbeiter/innen der IG

Metall-Zentralbibliothek in Frankfurt am Main für ihre große Hilfsbereitschaft bedanken.

Mein ganz besonderer Dank gilt Kathrin Hedtke, die mich durch sämtliche Höhen und Tiefen begleitet und stets unterstützt hat. Ihr und unseren Kindern Carlotta und Benno widme ich diese Arbeit.

Daniel Behruzi
Frankfurt am Main im Juli 2015

Einleitung

Schon die Namensgebung der Arbeits- und *Industriesoziologie* verweist darauf, dass die Industriearbeit lange Jahre im Zentrum des Interesses dieses Zweigs der Sozialforschung stand. So macht allein der Rückblick auf die Arbeiten mit dem »Göttinger Ansatz« (Schumann 2013) deutlich, welche Vielzahl von Studien sich in den 1970er und 80er Jahren mit Produktionsregimen und Arbeiterbewusstsein beschäftigte. Doch im Zuge einer »antiproduktivistisch-kulturalistischen Wende vor allem der westdeutschen Soziologie« (Dörre 2013: 184f.) kam es zu einer »gesellschaftliche[n] De-Thematisierung von Arbeit« (Nies/Sauer 2012: 35), die bis heute nachwirkt. Insbesondere die Industriearbeit und die Arbeiterschaft spielten in soziologischen Debatten kaum noch eine Rolle. Die Behauptung vom Ende der Arbeitsgesellschaft (Gorz 1983: 53-56) erfreute sich großen Zuspruchs. Das hat sich in jüngster Zeit etwas geändert. In der kritischen Sozialwissenschaft rücken die abhängig Beschäftigten und ihre Organisationen, die Gewerkschaften, wieder stärker ins Blickfeld.

Allerdings hat sich auch bei denjenigen, die die Abkehr vom Arbeitsparadigma zurückweisen, der Fokus verschoben: weg vom Industrieproletariat, hin zu Angestellten, Prekären und Beschäftigten der Dienstleistungsbranchen. Das hat gute Gründe. Markiert die expandierende Prekarität (Dörre 2013a) doch »eine allgemeine Erschütterung der Gesellschaft« (Ehrenberg 2011: 366), die zunehmend auch zuvor gesicherte Beschäftigtengruppen erfasst. Die Zusammensetzung der Klasse der Lohn- und Gehaltsabhängigen verschiebt sich zudem zugunsten der Angestellten, die mittlerweile die Mehrheit der Erwerbstätigen stellen (Dörre 2013: 188f.). Auch bezogen auf soziale Konflikte ist eine Verschiebung festzustellen: Während die IG Metall in den vergangenen zehn Jahren kein einziges Mal zu einem flächendeckenden Erzwingungsstreik mobilisierte, führt ver.di fast permanent mehrere Arbeitskämpfe gleichzeitig. In den vergangenen Jahren sind Beschäftigtengruppen – wie Erzieherinnen, Verkäuferinnen, Krankenhausbeschäftigte und Reinigungskräfte – eigenständig in Tarifauseinandersetzungen getreten, von denen man das früher nicht erwartet hätte (Bormann 2011, Riexinger 2013, Kutlu 2013, Nachtwey/Wolf 2013, Neuner 2013).

All diesen berechtigten Argumenten zum Trotz ist das Untersuchungsfeld der vorliegenden Arbeit das »klassische« Segment der Industriesoziologie: die Belegschaften der Großindustrie, speziell des Automobilbaus. Das aus

mehreren Gründen. So hat sich das Szenario einer »nachindustriellen Gesellschaft« (Bell 1975) als maßlos übertrieben herausgestellt. Im Nachgang zur Krise 2008/2009 ist stattdessen von einer »Renaissance der Industrie« (Schumann 2013: 8) die Rede. Dörre (2013: 190) hält es gar für möglich, dass »in den entwickelten Kapitalismen des Nordens auf eine Phase globalisierungsgetriebener Deindustrialisierung eine Periode des Insourcing und der Neointustrialisierung folgt«. Zumindest für Deutschland – das als »Industriegesellschaft par excellence« (Baethge 2011: 152) gilt – kann die weiterhin hohe Bedeutung der Industrie und damit der industriellen Arbeiterschaft kaum in Abrede gestellt werden. Obwohl sich die Arbeitskonflikte, wie dargestellt, in Richtung des Dienstleistungssektors verschoben haben, kommt der Industrie in Bezug auf die Klassenverhältnisse aufgrund ihrer ökonomischen Rolle und ihrer Großbetriebstruktur auch in Zukunft eine wichtige Rolle zu. Zumindest »dürfte es für die Entwicklung der fortgeschrittenen Kapitalismen von großer Bedeutung sein, wie sich die Arbeiterschaft in sozialen Auseinandersetzungen verhält« (Dörre 2013: 192).

Die Automobilindustrie war nicht nur Leitbranche der kapitalistischen Ökonomie des 20. Jahrhunderts (Kuczynski 2009). Sie spielt auch bis heute eine zentrale Rolle, sowohl für die technologische Entwicklung und die Veränderung der Produktions- und Arbeitsorganisation als auch für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland (Sandig 2008: 140, Haipeter/Banyuls 2007: 373).¹ Aus Gewerkschaftssicht hat die Branche eine »Flaggschiff-Funktion« (Haipeter/Lehndorff 2005: 107). Während die gewerkschaftlichen Strukturen in vielen anderen Bereichen erodieren oder nie vorhanden waren, sind sie – zumindest in den Stammbesellschaften der Autokonzerne – zwar ebenfalls geschwächt, aber weitgehend intakt. Gerade hier lässt sich deshalb untersuchen, wie die Beschäftigtenorganisationen mit veränderten Rahmenbedingungen und Unternehmensstrategien umgehen.

Denn trotz gewisser Tendenzen zur Re-Stabilisierung ist die Entwicklung des über Jahre hinweg von vergleichsweise hoher Akzeptanz geprägten Systems Industrieller Beziehungen (Müller-Jentsch 2013) durch die gewerkschaftliche Defensivsituation und die Erosion des Tarifvertragswesens gekennzeichnet.² Die betriebliche Sozialordnung (Kotthoff 2013) bleibt hiervon nicht unberührt. Zum einen forciert die Ausweitung von Leiharbeit, Werkverträgen und anderer Formen prekärer Beschäftigung »auch innerhalb der Stammbesellschaften [den] Trend zur Produktion gefügiger Arbeits-

¹ Ausführlich in Teil 1, Kapitel 2.1.

² Siehe Teil 1, Kapitel 1.1. und 1.2.

kräfte« (Dörre 2013: 397) – und verändert so das Kräfteverhältnis zu ihren Ungunsten. Zum anderen schafft die Verbetrieblichung von Aushandlungsprozessen neue Konstellationen, die eine Unterhöhlung überbetrieblicher Standards nach sich ziehen können. Für die betrieblichen Interessenvertreter bedeutet das auf den ersten Blick eine Aufwertung, da sie nun über Themen verhandeln, die zuvor den Tarifparteien oder schlicht dem Direktionsrecht des Unternehmers unterlagen. Ob die Bedeutung der Betriebsräte durch die Verbetrieblichung tatsächlich zugenommen hat, oder ob die Auflösung überbetrieblicher Mindestnormen stattdessen eher eine Schwächung der Interessenvertretungen zur Folge hat, soll in dieser Arbeit diskutiert werden.

Wichtiger Bestandteil dieser Entwicklung sind die Betrieblichen Wettbewerbsbündnisse,³ die sich hierzulande seit Anfang der 1990er Jahre etabliert haben. Im Gegenzug für Konzessionen der Belegschaften sagen Unternehmensleitungen dabei zumeist Investitionen, Standort- oder Beschäftigungsgarantien für einen begrenzten Zeitraum zu (Seifert/Massa-Wirth 2003: 1). Inwiefern diese Tauschgeschäfte als reziprok bezeichnet werden können, wird in Kapitel 5.4 diskutiert. Grundsätzlich gibt es in der Bewertung der Standortpakte zwei Lesarten: Die eine sieht sie als »systemkonforme Fortentwicklung des Tarifsystems und der Tarifpartnerschaft«, die andere als »systemverändernde Transformation der Arbeitsbeziehungen und Aufkündigung der Sozialpartnerschaft« (Röbenack 2005: 77). In jedem Fall handelt es sich um eine bedeutende qualitative Veränderung der Mitbestimmungspraxis, die in der Forschung eine entsprechend große Rolle spielen sollte.

Eine Reihe von Arbeiten hat sich mit den Inhalten und Charakteristika Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse beschäftigt (Berthold et al. 2003, Bogedan et al. 2011, Ellguth/Kohaut 2008, Jürgens/Krzywdzinski 2006, Massa-Wirth 2007, Massa-Wirth/Seifert 2003, 2004, 2006, Rehder 2002, 2003, 2006, Seifert 1999, 2000, 2002, 2002b, 2007). Sie werden in Teil 1, Kapitel 5. ausführlich dargestellt. Die Frage aber, welche Folgen der neue Vereinbarungstyp für die betriebliche Mitbestimmung⁴ hat, ist noch unzureichend untersucht. Die vorliegende Arbeit will einen Beitrag dazu leisten, diese Leerstelle zu füllen.

Zentraler Bezugspunkt ist dabei die These Rehders (2006), wonach Betriebliche Wettbewerbsbündnisse zur »Erschöpfung der Legitimitätsressourcen« der Beschäftigtenvertretungen beitragen können. Daran anknüp-

³ Begriffsdefinition siehe Teil 1, Kapitel 5.1.

⁴ Zur Definition des Begriffs Mitbestimmung siehe Benthin/Brinkmann 2008: 11.

fend wird gefragt, welche Faktoren eine solche Delegitimierung hemmen und welche sie fördern. Denn die Legitimitätsdefizite allein auf die Wettbewerbspakte zurückzuführen, greift zu kurz und erklärt nicht, warum Belegschaftsvertretungen in Betrieben mit diesen Vereinbarungen mit ganz unterschiedlichen Legitimitätsproblemen zu tun haben.⁵

Ein wichtiger Faktor, so die Annahme, ist die Existenz linksoppositioneller Gruppen, die in der Lage sind, kritische Deutungen der Betriebsratspolitik in wichtigen Belegschaftsteilen zu verbreiten und Alternativen zu formulieren. Die zentrale Ausgangsthese dieser Arbeit ist, dass die Legitimitätsverluste der Betriebsratsmehrheiten dadurch deutlich verstärkt werden.

Kotthoff (2013: 334) stellt in seinem Überblick über die jüngere Forschung zur betrieblichen Mitbestimmung insbesondere drei Forschungslücken fest: Erstens sei die Betriebsratsforschung »stark auf die Beziehung zwischen Betriebsrat und Management fixiert und vernachlässigt die Beziehung Betriebsrat-Belegschaft«. Die vorliegende Arbeit versucht, diese Lücke insbesondere in Bezug auf die Legitimitätsproblematik, die »der empirischen Forschung in neuerer Zeit weitgehend abhandeln« gekommen ist, ein Stück weit zu füllen. Als zweite Forschungslücke sieht Kotthoff die Beziehung Betriebsrat-Gewerkschaft, die in dieser Arbeit ebenfalls eine Rolle spielt. Drittens erkennt er in der Frage der betriebsratsinternen Beziehungen, zum Beispiel internen Fraktionsbildungen, größeren Forschungsbedarf. Dieser Aspekt ist für die vorliegende Untersuchung zentral.

In ihr ist der Betriebsrat nicht als homogener Akteur konzipiert. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass das Repräsentativorgan heterogener Belegschaften ebenfalls innere Differenzierungen aufweist, die in den Blick genommen werden müssen. Diese Sichtweise kontrastiert deutlich mit den Zugängen der bisherigen Forschung. Zwar hat bereits Fürstenberg (1958: 420f.) darauf hingewiesen, dass die Integration heterogener Beschäftigteninteressen für den Betriebsrat ein »Repräsentationsproblem« darstellt. Und Kotthoff (1995: 430) nannte die Vorstellung vom Betriebsrat als einheitlicher »Repräsentant der Belegschaft als Ganzes« eine »grandios idealistische Konstruktion«. Dennoch wird die Binnenstruktur von Betriebsratsgremien – insbesondere deren Fraktionierung – zumeist ausgeblendet, zumindest

⁵ Die Erklärung Rehders (2008: 233), wonach »Legitimitätskonflikte [...] immer dort auf[treten], wo betriebliche Bündnisse nicht auf den punktuellen Krisenfall beschränkt bleiben, sondern systematisch genutzt werden«, reicht ebenfalls nicht aus. Denn auch in diesen Betrieben können die Interessenvertretungen mit unterschiedlichen Legitimitätsproblematiken konfrontiert sein.

aber nicht näher untersucht. In der vorliegenden Arbeit wird der Versuch unternommen, diese Lücke zu füllen.

Bei den Konflikten um Betriebliche Wettbewerbsbündnisse sind linksoppositionelle Gruppierungen, deren Aktivisten zumeist Mitglieder der DGB-Gewerkschaften (in diesem Fall der IG Metall) sind bzw. sein wollen, von besonderer Bedeutung. In den 1970er Jahren und Anfang der 1980er war eine solche Fragmentierung von Betriebsratsgremien ein weit verbreitetes Phänomen (Friedel 1990: 189, Pickshaus 1983). Zwar haben linksoppositionelle Betriebsgruppen seither – wie die politische und gewerkschaftliche Linke allgemein – einen Niedergang erlebt. Dennoch spielen sie in einigen wichtigen Industriebetrieben – auch in den von Rehder (2006) zum Beleg ihrer Delegitimierungsthese herangezogenen Fällen – eine bedeutende Rolle. In dieser Arbeit wird zum einen nach dem Zusammenhang zwischen der Politik Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse und der Fraktionierung von Betriebsratsgremien gefragt. Zum anderen werden die weiteren Ursachen und Folgen fragmentierter Interessenvertretungen beleuchtet.

Die Fragestellung bestimmt die Auswahl der Fälle: Mit den Daimler-Standorten Untertürkheim und Sindelfingen sowie den Opel-Werken Bochum und Rüsselsheim werden jeweils zwei Betriebe miteinander verglichen, von denen einer eine langjährige Tradition linksoppositioneller Gruppen aufweist, während die Belegschaftsvertretung des anderen weitgehend homogen auftritt. Sowohl bei Daimler Untertürkheim als auch bei Opel Bochum wurde die Problematik der Legitimitätsdefizite in den vergangenen Jahren mehrfach in Form spontaner Arbeitsniederlegungen oder Aktionen deutlich, zu denen die Betriebsratsspitzen nicht aufgerufen hatten. In beiden Fällen besetzen linksoppositionelle Gruppen einen relevanten Teil der Betriebsratsmandate. Sowohl Opel als auch Daimler stehen immer wieder im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Die dortigen Entwicklungen haben die industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik maßgeblich mit geprägt, was sie zu einem lohnenden Untersuchungsobjekt macht.

Die kontrastierenden Fälle werden im Rahmen von Intensivfallstudien untersucht, die ein »Eindringen in die Tiefe des Einzelfalls« (Strodtholz/Kühl 2002: 16) erlauben. Fallstudien zeichnen sich durch Kontextbezug, Multiperspektivität, Methodenkombination und Offenheit aus (Pongratz/Trinczek 2010: 31) – allesamt Charakteristika, die den Zielen dieser Arbeit entgegenkommen. Auch die Konzentration auf qualitative Erhebungsmethoden entspricht dem Erkenntnisinteresse. Die Datenerhebung basiert auf einem Methodenmix, in dem das problemzentrierte Experteninterview (Mayring 2002: 67) eine zentrale Stellung einnimmt. Insgesamt wurden 28 Interviews

mit 27 Experten⁶ – Betriebsräten, Vertrauensleuten, Gewerkschaftshauptamtlichen – geführt. Die Strömungen waren dabei zu etwa gleichen Teilen repräsentiert.⁷ Diese Gespräche erlauben tiefe Einblicke in die betriebliche Situation und die Einstellungen der Akteure.

Desweiteren wird auf Primärquellen wie Tarif- und Betriebsvereinbarungen sowie Betriebszeitungen zurückgegriffen. Zudem kommt die Methode der teilnehmenden Beobachtung (Bachmann 2002, Lamnek 2005) bei Streiks, Konferenzen und Strömungstreffen zur Anwendung. Ergänzt werden die qualitativen Erhebungsmethoden durch statistische Berechnungen über die materiellen Folgen Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse, deren Ergebnisse im Schlussteil, Kapitel 1., dargestellt sind.⁸

Der theoretische Zugang dieser Arbeit basiert zu großen Teilen auf dem Jenaer Machtressourcenansatz,⁹ der sich auch auf Ebene der betrieblichen Mikropolitik (Minssen 2013: 334) als nutzbar erweist. Es werden zum einen die Machtressourcen der betreffenden Belegschaften bzw. Beschäftigtengruppen untersucht. Zum anderen wird der Ansatz zur Charakterisierung der jeweiligen Betriebsratsströmungen genutzt, indem gefragt wird, auf welche Machtressourcen sie hauptsächlich zurückgreifen bzw. den Einsatz welcher Machtressourcen sie in erster Linie propagieren.

Der Jenaer Machtressourcenansatz – in dessen Forschungskontext diese Arbeit eingebettet ist – versteht sich als Teil der *labor revitalization studies*. Diese zunächst im angelsächsischen Raum entstandene Forschungsrichtung wendet sich gegen das Szenario eines quasi automatischen Niedergangs der Gewerkschaften, das den sozialwissenschaftlichen Diskurs über lange Zeit prägte (Urban 2008b: 9). Er postuliert, dass die Gewerkschaften im Sinne Rosa Luxemburgs¹⁰ innerhalb des vorgefundenen Rahmens eine »strategische Wahl« haben (Brinkmann et al. 2008: 15f., Weischer 1988: 259). Welche Wahl sie treffen, ist auch für die gesellschaftliche Relevanz einer erneuerten Sozialkritik von Bedeutung. Und umgekehrt benötigen die Gewerkschaften »ein intellektuelles, auf empirische Forschung

⁶ Der Expertenbegriff wird in Teil 1, Kapitel 7. erläutert.

⁷ Die Zusammensetzung des Samples und die Form der Interviewführung sowie die Auswertungsverfahren werden in Teil 1, Kapitel 7. erläutert.

⁸ Eine ausführliche Darstellung der Methoden und der Methodologie findet sich in Teil 1, Kapitel 7.

⁹ Eine ausführliche Erläuterung des Jenaer Machtressourcenansatzes findet sich in Teil 1, Kapitel 3.

¹⁰ »Die Menschen machen ihre Geschichte nicht aus freien Stücken. Aber sie machen sie selbst.« (Luxemburg 2012: 31,5/287)

gestütztes Bezugssystem, das [ihnen] dazu verhelfen könnte, die anhaltenden Transformationen von Gesellschaft und Arbeitswelt zu entschlüsseln und in produktive Handlungsanforderungen zu übersetzen« (Brinkmann et al. 2008: 147).

Vor diesem Hintergrund soll die vorliegende Arbeit nicht nur den wissenschaftlichen Diskurs befruchten, sondern im Sinne einer »eingreifenden Sozialforschung« (Weischer 1988: 16) auch Akteuren in Betrieben und Gewerkschaften Anregungen bieten – nicht, um die »eine beste Praxis gewerkschaftlicher Revitalisierung« (Brinkmann et al. 2008: 65) zu propagieren. Die Analyse verschiedener Ansätze und Strategien soll vielmehr helfen, das Handlungsrepertoire zu erweitern. Diese ambitionierte Anforderung stellt hohe Ansprüche an Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit, die – so die Hoffnung des Autors – zumindest teilweise eingelöst werden.

Die Arbeit ist in vier Teile gegliedert. Der erste Teil dokumentiert den Stand der Forschung und theoretische Prämissen. Kapitel 1 beschäftigt sich mit der Krise gewerkschaftlicher Repräsentation und den Erosionstendenzen des Tarifsystems, die einen zentralen Hintergrund für die Etablierung betrieblicher Wettbewerbsbündnisse bilden. Kapitel 2 beschreibt das Forschungsfeld, die Automobilindustrie. Zunächst wird ihre Bedeutung, insbesondere für das System industrieller Beziehungen, erläutert (2.1.). Sodann werden aktuelle Entwicklungen in der Branche aufgezeigt (2.2.). Kapitel 3 stellt den zentralen theoretischen Zugang, den Jenaer Machtressourcenansatz, sowie dessen Quellen und Vorläufer dar. Kapitel 4 beschäftigt sich mit dem Begriff der Solidarität, der bei der Interpretation der Fallstudien eine wichtige Rolle spielt. Kapitel 5 referiert den Forschungsstand in Bezug auf Betriebliche Wettbewerbsbündnisse und schildert die unterschiedlichen Sichtweisen auf diese Regulierungsform sowie deren Auswirkungen. Die Institution Betriebsrat – seine rechtlichen Grundlagen und Verbreitung, seine Konzeption als »Parlament der Arbeit« sowie in der bisherigen Forschung entwickelte Betriebsratstypologien – werden in Kapitel 6 dargestellt. Die Fallauswahl und methodische Vorgehensweise werden in Kapitel 7 erläutert. In Kapitel 8 werden auf Grundlage der Literatur und erster Eindrücke aus dem Material Ausgangsthese formuliert, die in den Fallstudien überprüft werden.

Die Intensivfallstudie zu Daimler bildet den zweiten und die aus pragmatischen Gründen etwas weniger umfängliche Studie zu Opel den dritten Teil der Arbeit. Beide Studien sind in zwei Abschnitte gegliedert: Im ersten (1.) werden die Situation des Unternehmens, der Standorte und der Beschäftigtenvertretung erläutert. Im zweiten Abschnitt (2.) werden ausgesuchte Wettbewerbspakte sowie die Sichtweisen der Akteure analysiert.

Im Schlussteil werden auf Grundlage statistischer Daten zunächst die materiellen Folgen Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse dargestellt (1.). Dabei steht insbesondere die Frage im Fokus, ob sich die Pakte messbar auf die Effektivelohn in der Automobilindustrie auswirken. Im zweiten Kapitel (2.) werden die Ausgangsthese anhand der Erkenntnisse aus den Fallstudien überprüft und ggfs. bestätigt oder revidiert. In Kapitel 3 des Schlussteils werden für die Arbeit zentrale Konzeptionen vor dem Hintergrund der gewonnenen Einsichten diskutiert.