

Inhalt

Einleitung	11
Danksagung	13

Teil I

Länderübergreifende ökonomische Transformationsprozesse
und Belegschaftsvertretung: konzeptionelle Kritik der Diskussion
und eigener Forschungsansatz

1	Globalisierung, Europäisierung und Transformation: wachsende Instabilität als Rahmenbedingung gewerkschaftlicher Politik	16
1.1	Globalisierung als globaler Raum der Konkurrenz	16
1.2	Europäisierung: soziale Divergenz und monetäre Konvergenz	19
1.3	EU-Osterweiterung: keine stabile Arbeitsteilung zwischen Ost- und Westeuropa	21
1.4	Zusammenfassung und Kritik: Der globale Raum der Konkurrenz und sein Verschwinden in gewerkschaftsnahen Diskussionen	25
2	Das Paradigma des Institutionalismus als theoretische Begrenzung der europäischen Gewerkschaftsforschung	28
2.1	Interessenvertretung und regionale Pfadabhängigkeit	29
2.2	Kritik des regionalen Institutionalismus in der europäischen Gewerkschafts- und Transformationsforschung	33
2.2.1	Ökonomie als exogene Größe I: Institutionalisierung als organisatorische Regulierung	34
2.2.2	Ökonomie als exogene Größe II: Das Theorem der Unvergleichbarkeit	36
2.2.3	Nationalisierung der empirischen Befunde	38
2.2.4	Verpflichtung auf nationale Mentalitäten	39
2.2.5	Teleologische Ankunftsvorstellungen	40
2.3	Institutionalistische Betrachtung am Beispiel der Diskussion um Euro-Betriebsräte	42
2.3.1	Kurzabriss der Entwicklung von Euro-Betriebsräten	43
2.3.2	Kritische Darstellung der Diskussion der Euro-Betriebsräte	45
2.3.3	Zusammenfassung	48

3	Anlage und Durchführung der Untersuchung	49
3.1	Untersuchungshypothesen und die Frage der Verbetrieblichung von Interessenvertretung	49
3.2	Gewerkschaften als Repräsentation von Lohnabhängigen	51
3.3	Erforschung von subjektiven Deutungsmustern	53
3.4	Die Länder des Samples	54
3.5	Gewerkschaftsaktivität, Branchen, Unternehmen und Betriebe des Samples	55
3.6	Durchführung der Interviews	57
3.7	Auswertung der Interviews	58

Teil II

Länderspezifische Auswertung der Interviews

1	Frankreich	62
1.1	Gewerkschaftszugehörigkeit als wichtige Selbstverortung	66
1.1.1	Zwei kommunistische Gewerkschaftsvertreter	66
1.1.2	Zwei auf ihre Weise klassische Vertreter der CFDT	67
1.1.3	Ein klassischer Vertreter der FO	68
1.1.4	Die Vertreterin einer Berufsgewerkschaft	69
1.1.5	Zwischenstop: die Interviewpartner als Vertreter von Richtungsgewerkschaften?	69
1.2	Zurückgehende Arbeitskämpfe und Intensivierung der Arbeit als durchgehende Topoi der französischen Interviews	70
1.2.1	Technologische Modernisierung und Individualisierung	70
1.2.2	Das Leiden an der Arbeit	72
1.2.3	Zusammenfassung: Individualisierung als Leiden – ein französischer Diskurs	73
1.3	Das oberste Ziel gewerkschaftlicher Arbeit: Die Leute in Arbeit bringen	74
1.3.1	Zugeständnisse oder nicht?	74
1.3.2	Prekäre und Arbeitslose sind keine gewerkschaftlichen Partner	75
1.3.3	Kurzer Zwischenstop	76
1.4	Die Bedeutung des Euro-Betriebsrats	76
1.5	Zusammenfassung und Vorschau	78

2	Deutschland	79
2.1	Gewerkschaftsbiographische und betriebliche Entwicklungen	83
2.1.1	Betriebsratsarbeit: Aufstieg oder Politik?	84
2.1.2	1989: „Da waren viele Ideale dabei“	85
2.2	Die 90er Jahre: Das Scheitern gewerkschaftspolitischer Zusammenarbeit und die Rettung des Betriebes	86
2.2.1	Die Nachwendezeit im Westen: Vom Scheitern einer Ost-West-Zusammenarbeit	86
2.2.2	Die Nachwendezeit im Osten: Die Entwicklung zum heimlichen Manager	87
2.2.3	Rettung des Betriebes in Ost und West	89
2.3	Rettung des Betriebes: Auf eigene Faust oder auf sich gestellt?	91
2.4	Prekarität und Arbeitslosigkeit	92
2.5	Zwischenzusammenfassung: Die Interviewpartner als Vertreter regionaler Besonderheiten?	94
2.6	Die internationale Ebene und der Euro-Betriebsrat: Interessenvertretung durch Sachkompetenz	96
2.6.1	Sachkompetenz und Mitbestimmung: Die kulturelle Überlegenheit des deutschen Modells	97
2.6.2	Verschiedene nationale Kompetenzen und der Fokus auf betriebsorientierte Sachkompetenz	99
2.7	Kurzzusammenfassung und Ausblick	101
3	Polen	102
3.1	Gewerkschaftspolitische Selbsteinordnung	107
3.1.1	Widerstandstradition mit den kleinen Leuten, Ordnungstradition mit dem Management oder Neue Zeiten mit wachsender Verantwortung?	108
3.1.2	Runder Tisch und Marktformen – Logik des Bruchs versus Logik der Kompetenz	110
3.1.3	Der Betrieb als Ort ideologienübergreifender Zusammenarbeit	111
3.1.4	Erste Zwischenbilanz: Die Interviewpartner als typisch polnische Gewerkschaftsvertreter	112
3.2	Modernisierung im Betrieb als Grundlage für Lohnforderungen	114
3.2.1	Modernisierung trotz Entlassungen	114

3.2.2	Das Leistungsprinzip als Prinzip der Kohärenz eigener Verhältnisse	115
3.2.3	Moderne Leistung und polnische Löhne?	117
3.2.4	Keine Interessenvertretung von Schwachen und Prekären	118
3.2.5	Kleine Zwischenzusammenfassung	119
3.3	Interessenvertreter im Euro-Betriebsrat: Gleichrangige Partner auf internationaler Ebene	120
4	Zusammenfassung: Keine Vorrangigkeit von nationalen und institutionellen Wertehaltungen	121

Teil III

Länderübergreifende Auswertung der Interviews: Interessenvertretung und Betriebsarbeit

1	Einleitung: Verbetrieblichung als übergreifendes Problem	126
2	Interessenvertretung und gute Lohnarbeit	128
2.1	Lohnarbeit als Grundlage von Interessenvertretung	128
2.2	Die Grundunterscheidung: Arbeitsamkeit oder Arbeit vertreten	129
2.2.1	Arbeitsamkeit	129
2.2.2	Gute Arbeit	131
	Exkurs: Wer sichert die Leistung der Belegschaft? Über gewerkschaftspolitische Grundvorstellungen als „Organe der Belegschaftsmacht“ oder als „Ordnungsinstanz“	132
	Die Belegschaft leistet ohne Frage gute Arbeit – sie kann unmittelbar vertreten werden	133
	Die Belegschaft arbeitet nur bedingt gut – die Interessenvertretung muss mit für Leistung sorgen	134
3	Übergreifende Problemlagen: unsichere Betriebs- und Beschäftigungssituationen trotz guter Arbeit	137
3.1	Betriebliche Ungewissheit: Von der Ausnahmesituation zur Normalität	137
3.2	Politische Ungewissheit: Vom Rückgang politischer Auseinandersetzungsfähigkeit	140
4	Übergreifende Dynamiken: Verbetrieblichung von Leistung und Leistungsanerkennung	143

4.1	Soziale Verbetrieblichung von Leistung: Das erweiterte Belegschaftskollektiv	144
4.2	Funktionale Verbetrieblichung von Leistung: Anerkennung von Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen	145
4.3	Zwischenergebnis und Einordnung: Betriebsleistung statt Arbeiterleistung	146
5	Der Umgang mit der Verunsicherung von Betrieb und Belegschaft	149
5.1	Die Modernität des eigenen Betriebes	149
5.2	Die Übernahme betriebswirtschaftlicher Verantwortung	150
5.3	Unternehmensstrategien als Gegenstand von Belegschaftsvertretung	151
5.3.1	„Gutes Management“ als gedankliche Folge „guter Arbeit“	151
5.3.2	Aktive Auseinandersetzungen um gutes Management	153
5.3.3	Der strategische Kompromiss als nahe liegendes Resultat	155
5.4	Unstrittige Akzeptanz von unternehmerischen Anforderungen: zwei Varianten	157
5.5	Zusammenfassung und zweites Zwischenergebnis: Zwei Formen von Co-Management relativ unabhängig von institutionalisierten Formen der Mitbestimmung	159
6	Verbetrieblichung und Verunsicherung auf europäischer Ebene	162
6.1	Fortgesetzte Unternehmensrestrukturierung und der „ewig neue“ Euro-Betriebsrat	162
6.2	Wozu nützt ein Euro-Betriebsrat?	163
6.2.1	Der Euro-Betriebsrat als politisches Gremium	163
6.2.2	Der Euro-Betriebsrat als Gremium zur Orientierung auf „gutes Management“	164
6.2.3	Der Euro-Betriebsrat als Ort des Lobbyismus und der Kulturunterschiede	167
6.3	Gutes Management und verbetrieblichte Solidarität als begrenzter Umgang mit Standortkonkurrenz	168
6.4	Zusammenfassung: Europäisches Co-Management und die Vertretung prinzipiell unsicherer Belegschaften	171
7	Globalisierung und der Zusammenhang zur Ausrichtung auf Co-Management	172
7.1	Rekapitulation der Untersuchungsergebnisse: Co-Management in Europa	172

7.2	Co-Management in der Literatur zu Euro-Betriebsräten	173
7.3	Globalisierung und Co-Management: Die Problematik systematischer sozialer Unsicherheit	176
7.4	Soziale Unsicherheit, betriebliche Arbeitsteilung und Co-Management	177
7.5	Co-Management, Leistung und Managementfehler	180
Anmerkungen		183
Anhang		268
Interviewportraits		268
Frankreich		268
Deutschland		270
Polen		273
Abkürzungsverzeichnis		278
Literatur		281