

Aida Bosch/Peter Ellguth/Rudi Schmidt/
Rainer Trinczek

Betriebliches Interessenhandeln

Band 1

Zur politischen Kultur
der Austauschbeziehungen zwischen
Management und Betriebsrat
in der westdeutschen Industrie

Leske + Budrich, Opladen 1999

Inhalt

I. Theoretischer Ansatz, Fragestellung und Anlage der Untersuchung.....	9
1. Einleitung	9
2. Theoretisches Konzept und Fragestellung	15
2.1 Der Wandel der industriellen Beziehungen als Forschungsdesiderat	15
2.2 Die 'unterbelichtete' Betriebsphäre	17
2.3 Neuorientierung der Debatte auf 'innerbetriebliche Sozialbeziehungen'	22
2.4 Eigene theoretische Vorüberlegungen	28
2.5 Operationalisierung und Fragestellungen des Projekts.....	36
3. Methodisches Vorgehen und Kurzbeschreibung der Untersuchungsbetriebe	38
4. Anlage und Durchführung der Interviews	42
5. Aufbereitung und Auswertung des Datenmaterials	44
6. Konstruktion der Typologie	44
II. Typologie der Interaktionsmuster	53
1. „Dann gibt's Krieg, Widerstand auf allen Ebenen“ – der 'konfliktorische' Typus innerbetrieblicher Austauschbeziehungen	56
2. „Also so ist die Situation, soweit können wir gehen und weiter geht's halt nicht“ – die 'interessenorientierte Kooperation'	76
3. „Sachlich, fair und kompromißbereit“ – die integrationsorientierte Kooperation als 'Normal'-Typus der bundesdeutschen Betriebsverfassung	91
4. „Vertrauen macht Verhandlungen effektiv und am besten kann das zwischen zwei Personen wachsen“– der 'harmonistische Betriebspakt'	107
5. „Wir fühlen uns alle hier als große Gemeinschaft“ – die 'patriarchalische Betriebsfamilie'	122

6. „Das Betriebsverfassungsgesetz, also das ist eine Katastrophe“ – das ‘autoritär-hegemoniale Regime’	138
III. Falldarstellungen	155
1. Fallstudie ‘Reichertz’: Eine ‘harmonische’ Kooperation	155
2. Fallstudie ‘Kraft’: Eine in der Auflösung begriffene Betriebsfamilie	201
Nachwort	245
Literaturverzeichnis	249

I. Theoretischer Ansatz, Fragestellung und Anlage der Untersuchung

1. Einleitung

Die Debatte um veränderte gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen der bundesdeutschen Arbeitsbeziehungen ist seit den 80er Jahren durch Stichworte wie ‘Deregulierung’ und ‘Dezentralisierung’ (bzw. ‘Verbetrieblichung’) geprägt. Das in diesem Kontext neu erwachte Interesse an der betrieblichen Gestaltungsebene traf Ende der 80er Jahre, dem Beginn unserer Untersuchungen, auf eine wissenschaftlich unbefriedigende Situation. In der Soziologie industrieller Beziehungen hatte in Deutschland lange Zeit der Hauptakzent auf der Analyse der überbetrieblich-sektoral agierenden Interessenverbände (mit eindeutigem Schwerpunkt auf den Gewerkschaften) gelegen, die Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management hingegen wurden von der Forschung weitgehend vernachlässigt. Das begann sich erst in den 80er Jahren zu ändern. Als bahnbrechend gilt hier die Freiburger Untersuchung von Hermann Kotthoff über ‘Betriebsräte und betriebliche Herrschaft’ (1981). Diese phänomenologisch angelegte, stark akteurszentrierte Untersuchung ging, wie auch die nachfolgenden Untersuchungen des Autors, allerdings wenig auf die Strukturvoraussetzungen und Handlungsbedingungen der Akteure ein.

Gleichzeitig war die Debatte bis weit in die 80er Jahre hinein durch eine defizitäre Wahrnehmung der Rolle des Managements im innerbetrieblichen Politikprozeß gekennzeichnet. Dadurch blieb unberücksichtigt, daß das jeweilige Niveau der betrieblichen Austauschbeziehungen nur als Resultat einer unter spezifischen strukturellen Rahmenbedingungen stattfindenden *interaktiven* Beziehung zwischen beiden Betriebsparteien verstanden werden kann. Von diesen Defiziten ausgehend, ist in unserer Studie eine Verbindung von strukturtheoretischen und interaktionstheoretischen Konzeptionen angestrebt worden. Eine solche untersuchungsleitende Orientierung scheint uns empirisch wie theoretisch-konzeptionell fruchtbar zu sein, erlaubt sie doch, die Feinstrukturen innerbetrieblicher Beziehungsgefüge zu analysieren, ohne dabei den Bezug zu gesellschaftlichen Strukturprinzipien zu verlieren.

Die Untersuchung, über deren Ergebnisse nachfolgend berichtet wird, war jedoch nicht als theoretisches Projekt angelegt, sondern hatte sich zum Ziel gesetzt, die Kenntnisse über die Feinregulierung der Arbeitsbeziehungen in wesentlichen Punkten durch eine systematische Deskription betrieblicher Austauschprozesse zu erweitern, unterschiedliche Interaktionsmuster aus ihren jeweiligen Rahmenbedingungen heraus zu erklären und – nach Möglichkeit – den Einflüssen veränderter Handlungsvoraussetzungen auf die