

**Ulrich Bensch**

**Kontinuität oder Modellwechsel? Zur  
Entwicklung des deutschen Systems der  
industriellen Beziehungen**

**Magisterarbeit**

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2006 Diplomica Verlag GmbH  
ISBN: 9783836602310

**Ulrich Bensch**

# **Kontinuität oder Modellwechsel? Zur Entwicklung des deutschen Systems der industriellen Beziehungen**



Ulrich Bensch

**Kontinuität oder Modellwechsel?**

Zur Entwicklung des deutschen Systems der industriellen Beziehungen

ISBN: 978-3-8366-0231-0

Druck Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2007

Zugl. Technische Universität Darmstadt, Darmstadt, Deutschland, Magisterarbeit, 2006

---

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2007

Printed in Germany

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Das deutsche System der industriellen Beziehungen</b>	<b>7</b>
2.1	Dualität der Interessenvermittlung	7
2.2	Betriebliche Mitbestimmung	9
2.2.1	Rechte von Betriebsräten	11
2.2.2	Betriebsvereinbarungen	13
2.2.3	Kooperation als Verhandlungsmodus der betrieblichen Ebene	14
2.3	Tarifautonomie	15
2.3.1	Typen von Tarifverträgen	18
2.3.2	Der Flächentarifvertrag	20
2.3.3	Akteure des Tarifvertragssystems	21
2.3.3.1	Gewerkschaften	21
2.3.3.2	Verbände der Arbeitgeberseite	24
2.3.4	Voraussetzungen für unternehmensübergreifende Tarifregelungen	26
2.4	Zwischenfazit: Arbeitsteilige Konfliktbewältigung	29
<b>3</b>	<b>Industrielle Beziehungen im Spannungsfeld neuer Herausforderungen..</b>	<b>31</b>
3.1	Gesellschaftlicher Strukturwandel und Wandel der Arbeit	34
3.2	Deutsche Wiedervereinigung	36
3.3	Internationalisierung der Wirtschaft	39
3.3.1	Globalisierung	40
3.3.2	Europäisierung	42
3.4	Zwischenfazit: Neue Herausforderungen	48
<b>4</b>	<b>Zum Stand der Entwicklung des Flächentarifvertrags</b>	<b>51</b>
4.1	Tarifbindung	52
4.2	Orientierung an Flächentarifverträgen	59
4.3	Organisationsstärke der Verbände	61
4.3.1	Gewerkschaften	62
4.3.2	Arbeitgeberverbände	69
4.4	Flexibilisierung und Dezentralisierung	76
4.4.1	Flexibilisierung von Arbeitszeitregelungen	79
4.4.2	Flexibilisierung von Entgeltregelungen	80
4.4.3	Verbreitung und Anwendung von Öffnungsklauseln	82
4.4.4	Betriebliche Bündnisse	83
4.4.5	Verbetrieblichung von Tarifpolitik	84

<b>5 Fazit: Sektorale und regionale Differenzierung .....</b>	<b>87</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>97</b>
<b>Internetquellen.....</b>	<b>103</b>
<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>105</b>

## 1 Einleitung

Marktwirtschaftliche Gesellschaften sind von einem grundlegenden Interessenkonflikt zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen<sup>1</sup> geprägt, der unter dem Begriff des „industriellen Konflikts“ diskutiert wird (vgl. Müller-Jentsch 1997: 34). Während die Arbeitnehmerseite an einem hohen Arbeitseinkommen und einer geringen Arbeitsmühe interessiert ist, streben die Arbeitgeber geringe Lohnkosten und eine hohe Arbeitsleistung der Arbeitnehmer an (vgl. Müller-Jentsch 1997: 36). Zwar ist der industrielle Konflikt inhärenter Bestandteil der Marktwirtschaft, doch haben sich in unterschiedlichen Staaten verschiedene Formen des Umgangs mit diesem Konflikt entwickelt (vgl. Hall/Soskice 2001; vgl. Albert 1992), die sich in unterschiedlichen Beziehungsmustern zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern niederschlagen und in unterschiedlichen Systemen industrieller Beziehungen<sup>2</sup> ausdrücken. So hat sich auch in Deutschland nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs ein spezifisches System industrieller Beziehungen herausgebildet (vgl. Schmidt 1999: 491; vgl. Streeck 1999: 17; vgl. Schauer 1995: 29; vgl. Bispinck/Schulten 1999: 188).

Das deutsche System der industriellen Beziehungen und dessen Veränderungen innerhalb der letzten 15 Jahre sind Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Ziel ist es, einen Überblick über den Stand der Entwicklung der industriellen Beziehungen zu liefern, die spätestens seit Beginn der 1990er Jahre im Zentrum einer breiten öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte stehen (für viele: vgl. Wendl 2002; vgl. Schroeder 2003; vgl. Cattero 1998; vgl. Streeck 1998a).

- 
- 1 Zwecks der besseren Lesbarkeit werden ausschließlich die männlichen Formen verwendet. Selbstverständlich sind – wenn nicht anders gekennzeichnet – immer sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte gemeint.
  - 2 Der Begriff „industrielle Beziehungen“, wie er sowohl in der öffentlichen als auch in der wissenschaftlichen Diskussion gebraucht wird, bezieht sich in der Regel nicht ausschließlich auf den industriellen Sektor bzw. das produzierende Gewerbe. Dort findet er seinen Ursprung, wird aber heutzutage auch für die Arbeitsbeziehungen in anderen Bereichen wie dem Dienstleistungssektor verwendet.



Im Rahmen der Arbeit sollen Antworten auf zwei leitende Fragestellungen gefunden werden:

1. Wie hat sich das System der industriellen Beziehungen in Deutschland seit Beginn der 1990er Jahre verändert?
2. Können die beobachteten Veränderungen als Modellwechsel interpretiert werden oder überwiegt das Moment der Kontinuität?

Um diese Fragen beantworten zu können, werden in Kapitel 2 zunächst die typischen Strukturmerkmale des deutschen Systems industrieller Beziehungen herausgearbeitet. Insbesondere ist hier die Dualität der Interessenvermittlung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu beleuchten, die eine funktional differenzierte Aufgabenteilung zwischen zwei Arenen der Konfliktbewältigung ermöglicht. Diese sind zum einen auf der Ebene betrieblicher Mitbestimmung, zum anderen auf Ebene unternehmensübergreifender<sup>3</sup> Tarifregelungen angesiedelt. Im weiteren Verlauf sollen die Besonderheiten beider Arenen, die als tragende Säulen des deutschen Systems industrieller Beziehungen betrachtet werden können, dargestellt werden.

Besonders die unternehmensübergreifende Ebene und damit ein konstitutiver Bestandteil des deutschen Systems industrieller Beziehungen ist jedoch verstärkt in die Kritik geraten. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob die tradierten Muster der Bewältigung des industriellen Konflikts auch in Zukunft Bestand haben können. Die Debatten um die Zukunftsfähigkeit der auf unternehmensübergreifender Ebene ausgehandelten Flächentarifverträge sind Thema des dritten Kapitels und beziehen sich auf unterschiedliche veränderte Rahmenbedingungen. Hierzu zählen der Wandel von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft, der eine veränderte Arbeitsorganisation mit sich bringt sowie die Frage, ob die westdeutschen Muster der Bewältigung des industriellen Konflikts auch in den 1990 beigetretenen neuen Bundesländern funktionieren würden. Zudem wird die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft im Rahmen von Globalisierung

---

3 Müller-Jentsch verwendet an dieser Stelle den Begriff der *überbetrieblichen* Ebene (vgl. Müller-Jentsch 1997: 17). Jedoch ist für die Beschreibung der hier gemeinten Arrangements der Begriff *unternehmensübergreifend* präziser, da unter Umständen *überbetriebliche* Vereinbarungen auch innerhalb eines einzelnen Unternehmens, das mehrere Betriebe umfasst, getroffen werden können.

und europäischer Integration als Belastungsprobe für das deutsche System industrieller Beziehungen und insbesondere für die unternehmensübergreifende Ebene diskutiert.

Die Frage, wie sich das deutsche System industrieller Beziehungen vor dem Hintergrund der aufgezeigten neuen Rahmenbedingungen verändert hat, ist Gegenstand des vierten Kapitels. Dabei sind zwei Dimensionen des Wandels zu unterscheiden: Zum einen die *quantitativen* Entwicklungen der Verbreitung unternehmensübergreifender Tarifstandards sowie der Mitgliederzahlen und Organisationsgrade von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, die im Auftrag ihrer Mitglieder unternehmensübergreifende Arrangements aushandeln. Zum anderen ist zu diskutieren, ob sich flächentarifliche Arrangements in inhaltlicher – also *qualitativer* Weise – verändert haben und ob sie auch heute noch als verbindliche branchenbezogen Richtgröße betrachtet werden können.

Im fünften und letzten Kapitel sollen die erarbeiteten Ergebnisse überblicksartig zusammengefasst und eine Antwort auf die Leitfragen der Arbeit gefunden werden. Abschließend soll ein Ausblick über die mögliche weitere Entwicklung des deutschen Systems industrieller Beziehungen gewagt werden.

## **2 Das deutsche System der industriellen Beziehungen**

Im folgenden Kapitel werden die typischen Merkmale des deutschen Systems der industriellen Beziehungen vorgestellt. In einem ersten Schritt wird dessen grundlegende Struktur erläutert, die sich als duales System der Interessenvermittlung beschreiben lässt und die Bewältigung des industriellen Konflikts in zwei voneinander getrennten Arenen ermöglicht. Dabei spielt der Staat eine zentrale Rolle, der diese Arenen rechtlich strukturiert. Im weiteren Verlauf werden die Besonderheiten beider Arenen herausgearbeitet, die die zwei tragenden Säulen des deutschen Systems industrieller Beziehungen darstellen. Abschließend wird die daraus resultierende funktional differenzierte Form der Konfliktbewältigung diskutiert.

### **2.1 Dualität der Interessenvermittlung**

Das deutsche System der industriellen Beziehungen wird gemeinhin als ein duales System der Interessenvermittlung bezeichnet. Der Begriff der Dualität bezieht sich in diesem Zusammenhang auf die Trennung zweier funktional differenzierter Arenen, die als „Orte geregelter Konfliktaustragung“ (Müller-Jentsch 1997: 80) den industriellen Konflikt in rechtlich festgelegte Bahnen lenken (vgl. Müller-Jentsch 1998: 140; vgl. Müller-Jentsch 1997: 195; vgl. Schmidt 1999: 496; vgl. Schroeder 2000: 24). Diese beiden Arenen sind auf zwei unterschiedlichen Ebenen verortet und stellen die zwei tragenden Säulen des deutschen Systems der industriellen Beziehungen dar. Während auf der betrieblichen Ebene zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung die betriebsspezifischen Arbeitsbedingungen verhandelt werden, sind in Deutschland tarifpolitische Fragen typischerweise Gegenstand der unternehmensübergreifenden Ebene. Hier sind es die Tarifparteien – Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeberverbände oder einzelne Unternehmen auf der anderen Seite –, die im Rahmen der Tarifautonomie in erster Linie Verhandlungen um den Umfang der Arbeitszeit und die Höhe von Löhnen und Gehältern führen (vgl. Müller-Jentsch 1997: 195; vgl. Keller 1997: 98). Müller-Jentsch trifft an dieser Stelle die Unterscheidung zwischen *Anwendungsbedingungen* der Arbeitskraft, die in den Zuständigkeitsbereich der betrieblichen Ebene fallen und ihrer *Verkaufsbedingungen*, die üblicherweise auf unternehmensübergreifender Ebene verhandelt werden (vgl. Müller-Jentsch 1997: 195).