



Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung

Antrag an die Hans-Böckler-Stiftung
auf Förderung des Forschungsprojektes

Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland – Survey und Strukturanalyse (BISS)

Kurztitel:

Betriebliche Interessenregulierung (BISS)

Bochum, November 2003

Inhalt

1	Allgemeine Angaben	4
1.1	Antragsteller	4
1.2	Vorgesehene Projektleitung	4
1.3	Vorgesehene Projektbearbeitung	4
1.4	Antragstitel	4
1.5	Kurztitel	4
1.6	Forschungsförderungsschwerpunkt / Forschungslinie(n)	4
1.7	Bezüge zur Genderperspektive/-forschung	4
1.8	Bezüge zu den Querschnittsthemen des Forschungsförderungsprogramms	5
1.9	Anwendungsorientierter Nutzen/Transferqualität	6
1.10	Voraussichtliche Gesamtdauer des Projektes	6
1.11	Dauer der beantragten Förderung	6
1.12	Beginn der Förderung	6
1.13	Datum der Antragstellung	6
2	Kurzfassung	7
3	Gesellschaftspolitischer Begründungszusammenhang	9
4	Zielsetzung und Fragestellungen des Forschungsprojektes	12
4.1	Inhaltlicher Fokus der Befragung	14
4.2	Projektstruktur	17
4.2.1	Operative Kooperationen	17
4.2.2	Projekt-Beirat	17
4.2.3	Workshops, Praxistransfer und Netzwerkbildung	17
5	Stand der Forschung, Forschungsbedarf und eigene Vorarbeiten	18
5.1	Betriebsrätestatistik der Gewerkschaften	18
5.2	Betriebsrätestatistik der Arbeitgeberverbände	19
5.3	IAB-Betriebspanel	20
5.4	Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI	21
5.5	Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)	23

5.6	Vergleich der vorliegenden Erhebungen	24
5.7	Exkurs: Ausgewählte Erhebungen zur betrieblichen Interessenregulierung in anderen Ländern	27
5.7.1	Das britische „Workplace Employee Relations Survey“ (1998 WERS)	27
5.7.2	Das „Australian Workplace Industrial Relations Survey“ (AWIRS)	28
5.8	Eigene Vorarbeiten	29
6	Arbeitsprogramm	30
6.1	Auswahl des Untersuchungsfeldes	30
6.2	Methodik und Design des Surveys	30
6.3	Arbeits- und Zeitplan	31
7	Literatur	34

1 Allgemeine Angaben

1.1 Antragsteller

Prof. Dr. Ludger Pries
Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung
Fakultät für Sozialwissenschaft
Ruhr-Universität Bochum
44780 Bochum
Tel.: 0234 / 322-8429 (-5429 Sekretariat)
Fax.: 0234 / 322-14446
Email: ludger.pries@ruhr-uni-bochum.de

1.2 Vorgesehene Projektleitung

s. 1.1

1.3 Vorgesehene Projektbearbeitung

Eine der beantragten Stellen wird aufgrund einer Ausschreibung, die andere aus dem Lehrstuhl-Team besetzt (Dipl. Soz.-Wiss. Markus Hertwig).

1.4 Antragstitel

Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland – Survey und Strukturanalyse

1.5 Kurztitel

Betriebliche Interessenregulierung (BISS)

1.6 Forschungsförderungsschwerpunkt / Forschungslinie(n)

Mitbestimmung im Wandel

1.7 Bezüge zur Genderperspektive/-forschung

Das Forschungsvorhaben untersucht das Geschlechterverhältnis in den Organen der kollektiven betrieblichen Interessenvertretung und die spezifische Bedeutung von Geschlechterrollen

bei den Prozessen der Interessenformulierung und –regulierung auf Betriebsebene. Die Novelle der Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 zielt auf eine Ausweitung der Beteiligung von Frauen in Betriebsräten und sieht die Einführung einer Mindestquote für das Minderheitsgeschlecht im Betrieb vor (vgl. BetrVG §15 (2)). Damit soll die Ausweitung der Beteiligung der traditionell unterrepräsentierten Frauen sichergestellt werden. Die Untersuchung des WSI über die praktische Umsetzung des Gesetzes ergab, dass ein Großteil der Betriebe (70%) nach der Betriebsratswahl 2002 diese Mindestquote erfüllen (vgl. Schäfer 2003; Klenner/Lindecke 2003). Das Ausmaß und die Qualität der Beteiligung von Frauen in solchen Betrieben, die keine oder aber eine alternative Formen der Interessenregulierung besitzen, ist bislang nicht in ausreichender Form empirisch untersucht worden.

Das Projekt wird Erkenntnisse über das Ausmaß der Beteiligung von Frauen bei der betrieblichen Regulierung von Interessen generieren. Auf dieser Basis eröffnet sich für verbandliche und staatliche Akteure die Möglichkeit, gezielte Handlungsbedarfe zu identifizieren und dementsprechende Politikoptionen zu formulieren. Damit leistet das Projekt einen Beitrag zur Förderung der Geschlechtergleichstellung innerhalb von Betrieben und in den Organen der betrieblichen Interessenvertretung.

1.8 Bezüge zu den Querschnittsthemen des Forschungsförderungsprogramms

Der HBS-Förderschwerpunkt „Mitbestimmung im Wandel“ nennt fünf „Themenlinien für eine zukunftsorientierte Mitbestimmungsforschung“. Das Vorhaben wird grundlegende Aspekte der Themenbereiche „Voraussetzungen einer gestaltenden Interessenvertretungsarbeit“ und „Interessenvertretung in mitbestimmungsfreien Zonen“ erforschen. Im Mittelpunkt des Projektinteresses steht die Analyse von Formen und Wandel betrieblicher Interessenregulierung jenseits der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung (vor allem von alternativen, individuellen und kollektiven Mustern der Partizipation und Interessenregulierung in den sog. mitbestimmungsfreien Zonen) sowie der systematische Vergleich zwischen den drei Formen der betriebsrätlichen, der alternativ-kollektiven sowie der nicht formalisierten Interessenregulierung. Der Themenbereich „novellierte Betriebsverfassung“ spielt eine besondere Rolle, da der Einfluss unterschiedlicher Kontextvariablen – wie beispielsweise die Veränderung institutioneller (Umwelt-) Bedingungen – auf die Wandlungsmuster von betrieblicher Interessenregulierung erforscht werden soll. Zum Themenbereich „Europäisierung und Internationalisierung der Mitbestimmung“ besteht insofern kein unmittelbarer Bezug, als die grenzüberschreitende Interessenregulierung selbst (in einer möglichen ersten Welle) nicht empirisch erhoben werden soll; gleichwohl soll die Umsetzung und Operationalisierung der Befragung systematisch auf eine direkte Anschlussfähigkeit an die wachsende europäische Survey-Kultur im Bereich der Erwerbsregulierung ausgerichtet sein.

1.9 Anwendungsorientierter Nutzen/Transferqualität

Das Projekt will die Formen und Wandlungstendenzen von Interessenregulierung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf betrieblicher Ebene untersuchen. Die repräsentative Befragung von Betrieben aus allen Branchen wird Aufschluss über die Verbreitung und Muster kollektiver Interessenvertretung auch jenseits bekannter Betriebsratsstrukturen geben können. Damit liefert das Projekt grundlegende Einsichten für das Handeln gewerkschaftlicher, unternehmensverbandlicher und staatlicher Akteure: Es analysiert (neue) Formen und Problembereiche betrieblicher Interessenregulierung und hilft damit, Leerstellen gewerkschaftlicher und verbandlicher Politik zu identifizieren und alternative Handlungs- und Gestaltungsorientierungen zu formulieren. So will das Projekt beispielsweise Bedingungen identifizieren, die die Bildung betriebsrätlicher Strukturen einerseits, alternativer Interessenregulierungsmuster andererseits befördern bzw. diesen entgegenstehen.

1.10 Voraussichtliche Gesamtdauer des Projektes

24 Monate

1.11 Dauer der beantragten Förderung

1. April 2004 bis 31. März 2006

1.12 Beginn der Förderung

1. April 2004

1.13 Datum der Antragstellung

20. November 2003

2 Kurzfassung

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat – trotz anders lautender Prognosen und gegenteiliger Behauptungen – die für Deutschland spezifische und typische Form kollektiver betrieblicher Interessenregulierung durch Betriebsräte auch vor dem Hintergrund tief greifender sozialer und wirtschaftlicher Veränderungen nicht ihre grundlegende Bedeutung eingebüßt. In etwa 11% aller Betriebe mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und für ca. die Hälfte der potentiell betroffenen Beschäftigten existierten im Jahre 2002 diese betriebsverfassungsrechtlich normierten Organe der kollektiven Interessenvertretung (Ellguth 2003). Über die Strukturen, Arbeitsweisen, Typen, Betätigungsfelder und viele andere Aspekte von Betriebsräten liegen reichhaltige qualitative und quantitative Studien vor.

Dagegen gibt es über die Voraussetzungen, Formen und Folgewirkungen von individueller und kollektiver Interessenregulierung auf der betrieblichen Ebene *jenseits* der betriebsrätlichen Strukturen bisher vergleichsweise wenig wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse. Interessenregulierung im Sinne der Absprache und Aushandlung der konkreten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen findet in den Betrieben aber auch jenseits der formalisierten Strukturen von Betriebsräten auf der Ebene von Arbeitsplätzen bzw. individuellen Beschäftigten, auf der Ebene von Arbeitsgruppen und –bereichen und auch gesamtbetrieblich etwa durch Versammlungen oder eingespielte *custom and practice* statt. Hier liegt aus verschiedenen Gründen ein wichtiges Forschungsdesideratum.

Angesichts (a) anhaltender Tendenzen der Flexibilisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen, (b) der Verbetrieblichung von Erwerbsregulierung, (c) der weiteren Individualisierung und Ausdifferenzierung von Ansprüchen und Erwartungen an Arbeit und Beschäftigung sowie (d) der relativen Bedeutungszunahme kleinerer betrieblicher Einheiten bei (e) gleichzeitig stärkerer überbetrieblicher Vernetzung von Kooperationsbeziehungen (und eventuell auch von Interessenpolitiken?) ist die systematische Erforschung der Formen und des Wandels betrieblicher Interessenregulierung *zwischen* Selbstvertretung und Betriebsverfassung einerseits von grundlegender gesellschaftspolitischer Bedeutung, andererseits aber auch eine unverzichtbare Voraussetzung für die Weiterentwicklung der (Tarif-) Politiken und (Mitglieder- bzw. Organisations-) Strategien von Gewerkschaften und Unternehmerverbänden sowie genereller gesellschaftlicher Konzepte von Partizipation und Erwerbsregulierung.

Ziel des Forschungsprojektes ist es, auf der Grundlage einer nach Betriebsgröße gewichteten Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller sozialversicherungsmeldepflichtigen Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten eine repräsentative Befragung einerseits der für Personal und Erwerbsregulierung zuständigen Führungskräfte und andererseits – falls vorhanden – eines Verantwortlichen der betrieblichen Beschäftigten-Interessenvertretung durchzuführen. Wichtige forschungsleitende Fragen sind dabei: Welche typischen Konstellationen betriebli-

cher Interessenregulierung (Mitbestimmung, alternative Formen kollektiver Interessenvertretung, Selbstvertretung; Machtressourcen, Themen etc.) lassen sich empirisch aufzeigen? Mit welchen Betriebsmerkmalen korrelieren diese typischen Konstellationen (Betriebsgröße, Branche, Alter etc.)? Wie sind die betrieblichen Interessenregulierungsmechanismen in Betrieben ohne Betriebsrat strukturiert? Welche wichtigen Veränderungen wurden für die letzten fünf Jahre berichtet?

Neben der – auch im Lichte ihrer Anschlussfähigkeit an entsprechende EU-Surveys zu gestalten – Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Befragung als dem wichtigsten Teil der Projektarbeit werden die Befunde systematisch zu den Ergebnissen anderer Befragungen (z.B. IAB-Betriebspanel, WSI-Betriebsrätebefragung, IW-Unternehmensbefragung) in Beziehung gesetzt. Schließlich wird der gesamte Forschungsverlauf über einen Beirat und über Workshops eng mit anderen Wissenschaftlergruppen sowie den Sozialpartnern kommuniziert. Sollten die Befunde der Untersuchung eine weitere Vertiefung der Forschungen sinnvoll erscheinen lassen, wird eine Verstetigung der Befragung zu einem regelmäßig (in der ‚Halbzeit‘ zwischen den vierjährlich stattfindenden Betriebsratswahlen) durchzuführenden Survey angestrebt.

3 Gesellschaftspolitischer Begründungszusammenhang

Seit vielen Jahrzehnten ist für die Wirtschaft und die Gesellschaft in Deutschland ein betriebsverfassungsrechtlich reguliertes System der Mitbestimmung der Beschäftigten in Betrieben und Unternehmen strukturprägend. Von den Arbeitnehmern gewählte Interessenvertretungen auf der Betriebs- und Unternehmensebene sind zu einem festen Bestandteil des wirtschaftlichen und politisch-demokratischen Institutionensystems geworden. Gleichwohl waren diese Formen der betrieblichen Mitbestimmung nicht immer unumstritten. Sie wurden und werden zeit- und teilweise von den Gewerkschaften als mögliche Konkurrenzorganisationen und von Unternehmen und deren Verbänden als kostspieliges und bürokratisches Hemmnis für unternehmerisches Handeln angesehen. Insgesamt herrscht zwar gegenwärtig bei den Sozialpartnern sowie in den politischen Parteien (noch?) ein recht breiter Konsens darüber, dass die institutionalisierte Mitbestimmung die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht notwendigerweise schwächt, dass sie die Wirtschaftsakteure auf langfristiges strategisches und an den gemeinsamen Interessen von Beschäftigten und Unternehmen ausgerichtetes Denken orientiert und dass sie ein nicht zu unterschätzendes Element einer demokratischen Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassung ist (vgl. Kommission Mitbestimmung 1998; Streeck). Allerdings ist weitgehend ungeklärt, welche Rolle das betriebsverfassungsrechtliche System der Interessenregulierung in seiner Wechselbeziehung mit der flächentariflichen Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen in Zukunft spielen wird.

Diese weitere Entwicklung des dualen Systems der Industriellen Beziehungen hängt ganz entscheidend mit den Veränderungsprozessen zusammen, die sich seit etwa einem Jahrzehnt *jenseits* der traditionellen institutionell verfestigten Strukturen von Betriebsverfassung und Tarifautonomie andeuten. Zwar hat sich in den letzten Jahrzehnten z.B. das grundlegende quantitative Verbreitungsmuster von Betriebsräten (BR) weniger stark verändert, als vor dem Hintergrund tief greifender wirtschaftlicher und sozialer Umbrüche vielleicht zu erwarten gewesen wäre (Pries 2001). Gleichwohl vollziehen sich qualitative Wandlungsprozesse, die auf eine Bedeutungszunahme neuer Muster der Erwerbsregulierung neben den bekannten Mechanismen betriebsrätlicher und tariflicher Interessenaushandlung hinweisen und die einer genaueren Analyse bedürfen:

- Der Anteil von DGB-gewerkschaftlich organisierten BR-Mitgliedern und BR-Vorsitzenden ist einigen – allerdings nicht repräsentativen – Untersuchungen zufolge seit den letzten zehn Jahren rückläufig (vgl. Niedenhoff 2002; Rudolph/Wassermann 2002: 64), dagegen nahmen die Anteile sowohl nicht-organisierter als auch in nicht dem DGB angeschlossenen Verbänden organisierter BR-Mitglieder zu. Handelt es sich hierbei um einen säkularen Trend? Welche Entwicklungsszenarien sind hinsichtlich der für Deutschland trotz gelegentlicher Spannungen geradezu symbiotischen Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten wahrscheinlich?

- Neben der Organisationszugehörigkeit wandelt sich die Zusammensetzung der Betriebsräte auch hinsichtlich anderer Merkmale offensichtlich tief greifend. Dies betrifft etwa die traditionell schwache Präsenz von Frauen, deren Anteil sich in den letzten 25 Jahren auf etwa ein Viertel aller BR-Mitglieder verdoppelte und im Zuge der Betriebsverfassungsnovelle von 2001 eine neue Dynamik erhielt (vgl. z.B. Schäfer 2003: 146; Niedenhoff 2002) Andere für den Wandel betrieblicher Interessenvertretungen bedeutsame Aspekte betreffen das Alter, die Zusammensetzung nach nationaler Herkunft, die Qualifikationen und die betrieblichen Funktionen und Positionen der BR-Mitglieder. Spiegelt die Zusammensetzung der BR-Gremien nach wichtigen Personenmerkmalen eher die alte traditionelle Industrie wider (z.B. die Dominanz älterer männlicher manueller Facharbeiter) oder bildet sie relativ getreu die Beschäftigungsstruktur der Wirtschaft insgesamt ab?
- Auch wenn es keinen grundlegenden Einbruch in der quantitativen Bedeutung von BRs gab, so sind seit den 1990er Jahren doch – besonders in wissensintensiven Bereichen – neben diesem betriebsverfassungsrechtlich regulierten Organ neue Formen betrieblicher Interessenvertretung und Beteiligung entstanden wie z.B. Sprecherausschüsse, Beteiligungsstunden etc. (Bertelsmann-Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 2002; Kluge 2001; Voß/Wilke 2002; Pries u.a. 2002; Ittermann 2003a, 2003b; Ittermann/Abel 2002; pol-di.net 2001; zum Wandel der Arbeitsbeziehungen in der IT-Branche vgl. Boes/Baukrowitz 2002; Boes u.a. 2003; Klotz 2000). Handelt es sich hierbei um eine nur vorübergehende Erscheinung, die mittelfristig in das System der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung integriert wird? Oder deuten sich grundlegend andere Formen betrieblicher Partizipation an, die längerfristig auch die traditionelle Mitbestimmung herausfordern?
- Neben der quantitativen Verbreitung von Betriebsräten und anderen Formen betrieblicher Interessenvertretung und Beteiligung ist vor allem deren inhaltliche Arbeit und Funktion im Betriebsgeschehen für die Unternehmen, die Beschäftigten und die Gewerkschaften von großer Bedeutung. In Bezug auf das Selbstverständnis, die Tätigkeitsschwerpunkte und die Arbeitsweisen von betrieblichen Interessenvertretungen sowie deren Beziehungsstrukturen zur Belegschaft, zum Management, zu den Gewerkschaften und zu außerbetrieblichen Akteuren liegen gute qualitative Fallstudien und einige breitere Untersuchungen vor (Trinczek 1993 und 1989; Bosch u.a. 1999; Kotthoff 1994). So liefert z.B. die repräsentative Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI, die im Jahre 2002 zum dritten Mal durchgeführt wurde, Erkenntnisse über die Arbeitsschwerpunkte der Betriebsräte (u.a. Altersteilszeit, Personalabbau, Sozialplan und Kündigungsschutzfragen; vgl. WSI-Projektgruppe 1998; Schäfer 2003). Es stellt sich die Notwendigkeit, auf der Basis kleinerer Fallzahlen gewonnene Erkenntnisse und Typologien bezüglich der Interessenregulierung jenseits von Betriebsräten

breiter zu überprüfen, Wandlungstendenzen wissenschaftlich zu beobachten und diese Erkenntnisse systematisch in Beziehung zum vorhandenen Wissen über die betriebsverfassungsrechtlich abgesicherte Form der Interessenregulierung zu setzen.

- Im Zusammenhang der Europäisierung und Globalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft reicht es nicht mehr aus, das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungssystem ausschließlich in seinen betrieblichen Binnenstrukturen und –dynamiken zu untersuchen. Es ist immer stärker in grenzüberschreitende Verflechtungsbeziehungen eingebunden: einerseits durch die internationalen Aktivitäten der Unternehmen, die unmittelbar auf lokale Standorte zurückwirken, andererseits durch die Intensivierung internationaler Konflikt- und Kooperationsbeziehungen zwischen betrieblichen Interessenvertretungen. Welche Bedeutung haben diese Formen intensivierter internationaler Austauschbeziehungen für die betrieblichen Interessenvertretungen? Unter welchen Bedingungen setzen sie die deutsche Mitbestimmung eher unter Veränderungs- und Anpassungsdruck, unter welchen Bedingungen führen sie eher zu einem ‚Export‘ von Elementen des deutschen Mitbestimmungssystems? In welchem Verhältnis steht die betriebliche Mitbestimmung z.B. zu den Euro-Betriebsräten (vgl. Waddington/Kerckhofs 2003; Lecher u.a. 2001, 1999; Keller 1999, Weiß 1995)? Welche neuen Anforderungen bringen Bestrebungen eines systematischen europäischen Monitorings des industriellen Wandels und des Wandels der Industriellen Beziehungen in Bezug auf empirische Betriebserhebungen mit sich (vgl. <http://www.eiro.eurofound.ie/industrial/industrial.htm>)?

Vor dem Hintergrund der hier skizzierten Fragestellungen erscheint es wissenschaftlich sinnvoll und geboten und für die Sozialpartner sowie Politik und Gesellschaft im Allgemeinen äußerst bedeutsam, vor allem die Basis wissenschaftlich gesicherter repräsentativer Erkenntnisse zur Struktur und Wandlungsdynamik der betrieblichen Interessenvertretungsformen *jenseits* der und *in Wechselbeziehung mit* den relativ gut erforschten Strukturen von Betriebsverfassung und Tarifautonomie zu verbessern. Das hier beabsichtigte Forschungsvorhaben klammert (in der beantragten ersten Erhebungswelle) die Ebene der Internationalisierung von Erwerbsregulierung bewusst aus – wenngleich durch das Befragungs-Design systematisch die Vergleichbarkeit mit anderen europäischen Daten zur Analyse und zum Monitoring der Industriellen Beziehungen angestrebt wird – und konzentriert sich aus den folgenden Gründen auf die betriebliche Ebene:

- (1) *Trotz* der relativen quantitativen Stabilität bzw. *wegen* der tendenziellen Stagnation der Vertretungsquote durch Betriebsräte ist von wachsender Bedeutung, wie die betriebliche Interessenregulierung *ohne* Betriebsräte ausgestaltet ist (Stichwort ‚mitbestimmungsfreie Zonen‘).
- (2) Auch wenn Betriebsräte als Interessenvertretungsorgane in wissens- und wachstumsin-

tensiven Bereichen wie z.B. am Neuen Markt notierten Betrieben durchaus eine gewisse Verbreitung haben, so finden sich hier (aber vielleicht auch anderswo?) offensichtlich vermehrt alternative Formen der kollektiven Interessenregulierung wie z.B. ‚Runde Tische‘ oder Sprecherausschüsse.

- (3) Vor allem im klein- und mittelbetrieblichen Bereich – sowohl traditioneller (z.B. Handwerks-) als auch neuer (z.B. wissensbasierter) Arbeit – ist die Vertretungsquote der Beschäftigten durch Betriebsräte vergleichsweise gering, und alternative kollektive Vertretungsorgane dürften hier ebenfalls seltener vorkommen – allerdings fehlen fundierte und repräsentative Kenntnisse über die Interessenregulierung für diesen Bereich völlig.
- (4) Durch neue Arbeitsorganisations- und Beteiligungsformen dringt mit der Arbeitsbereichsebene eine neue Stufe zwischen die individuelle und die kollektiv-gesamtbetriebliche Regulierung, auf der nicht nur auf den Leistungserstellungsprozess bezogene, sondern auch die Arbeitsbedingungen betreffende Fragen – zum Teil auch etwa in Arbeitsgruppen jenseits der betrieblichen Mitbestimmung – koordiniert und reguliert werden.
- (5) Auch dort, wo keine formalisierten Strukturen kollektiver (betriebsrätlicher oder alternativer) Interessenregulierung bestehen, werden die individuellen und/oder kollektiven Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Arbeitskonflikte in den Betrieben in irgendeiner Art und Weise geregelt – diese nicht-formalisierten Formen individueller und kollektiver Erwerbsregulierung wurden bisher nur wenig untersucht.

4 Zielsetzung und Fragestellungen des Forschungsprojektes

Ziel des hier vorgestellten Projektvorhabens ist es, eine für Deutschland repräsentative Betriebsbefragung zu Struktur und Wandel der Formen und Inhalte betrieblicher Interessenregulierung zu etablieren, die vom Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung (SOAPS) der Ruhr-Universität Bochum in enger Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Nürnberg) und den sozialwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen der Sozialpartner (Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, und Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf) organisiert wird. Im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen wird eine bereinigte Datendank den direkten universitären Kooperationspartnern (z. B. Prof. Trinczek) und denjenigen Einrichtungen zur Verfügung gestellt, die mit finanziellen und/oder personellen Ressourcen an der Durchführung der Studie beteiligt sind. Perspektivisch wird angestrebt, diese Betriebsbefragung regelmäßig mindestens alle vier Jahre (möglichst zur ‚Halbzeit‘ der gesetzlich festgelegten Amtszeiten der Betriebsräte) durchzuführen und die gewonnene Datenbank auf Anfrage auch über den Kreis der Kooperationspartner hinaus anderen Forscherinnen und

Forschern für eigene Auswertungen zur Verfügung zu stellen.

Des Weiteren zielt das Projekt auf die Förderung des Austausches und der Netzwerkbildung zwischen dem Projekt und anderen Einrichtungen und Akteuren, die zu ähnlichen Fragestellungen forschen. Geplant ist die kommunikative Vernetzung mit den genannten Kooperationspartnern und darüber hinaus mit der interessierten wissenschaftlichen Öffentlichkeit sowie verbandlichen und politischen Entscheidungsträgern durch die Einrichtung eines Projekt-Beirates, einer Internetplattform und die Durchführung von Workshops.

Mit der fortschreitenden Europäisierung des wirtschaftlichen und sozialen Lebens und der bevorstehenden Osterweiterung erhält auch der Bereich der industriellen Beziehungen eine neue Dynamik. Die (vergleichende) Untersuchung der Entwicklung und des Fortschritts industrieller Beziehungen in den EU-Staaten wird seit geraumer Zeit von einer Reihe von Institutionen – so z.B. das European Trade Union Institute (ETUI), das European Industrial Relations Observatory (EIRO) oder das European Monitoring Centre on Change (EMCC) – betrieben. Von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions wird die Entwicklung eines Indikatorensystems vorangetrieben als „an instrument to assess the current stage and monitor development and progress [of national industrial relations]“ (Weiler 2003: 5). Vor allem beim Design des Fragebogens sollen die genannten Untersuchungen berücksichtigt werden, um die Anschlussfähigkeit des Vorhabens zu gewährleisten.

Die Zielsetzungen des Forschungsprojektes lassen sich demnach wie folgt zusammenfassen:

- Durchführung einer repräsentativen Befragung – auf der Grundlage einer nach Betriebsgröße gewichteten Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldeten Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten – einerseits der für Personal und Erwerbsregulierung zuständigen Führungskräfte und andererseits – falls vorhanden – eines Verantwortlichen der betrieblichen Beschäftigten-Interessenvertretung (Betriebsrat oder alternative Interessenvertretung).
- Auswertung der Befragungsergebnisse unter den folgenden Fragestellungen: Welche typischen Konstellationen betrieblicher Interessenregulierung (z.B. Betriebsrat, alternative Interessenvertretung, rein informell/individuell) lassen sich empirisch aufzeigen? Mit welchen Betriebsmerkmalen korrelieren diese typischen Konstellationen (Betriebsgröße, Branche, Alter etc.)? Welche wichtigen Veränderungen wurden für die letzten fünf Jahre berichtet?
- Systematischer Vergleich mit den Ergebnissen anderer Befragungen (z.B. IAB-Betriebspanel, WSI-Betriebsrätebefragung, IW-Unternehmensbefragung) mit dem Ziel, (1) die Verbreitung von Formen kollektiver Interessenvertretung besser abschätzen zu können, (2) die vorliegenden Ergebnisse anderer Studien vor allem im Bereich

nicht-betriebsrätlicher Interessenregulierung zu ergänzen und (3) die Kontextbedingungen für die unterschiedlichen Typen betrieblicher Interessenregulierung systematisch zu untersuchen.

- Systematische Organisation des Wissenschaftler- und des Wissenschaftler-Praxis-Dialogs über einen Projekt-Beirat, Workshops und eine Internet-Plattform während des gesamten Forschungsverlaufs.

4.1 Inhaltlicher Fokus der Befragung

Die Befragung zielt auf die Untersuchung von Strukturen, Prozessen und Wandlungsmustern betrieblicher Interessenregulierung *jenseits* der traditionellen institutionalisierten ‚Säulen‘ der Betriebsverfassung und der Tarifautonomie. Dabei wird von den folgenden forschungsleitenden Annahmen ausgegangen:

1. Mehr oder weniger formalisierte *alternative* kollektive Interessenregulierungsmuster auf der betrieblichen Ebene existieren bisher vor allem in sehr begrenzten und spezifischen Branchen und Sektoren (wie etwa der so genannten Neuen oder Digitalen Wirtschaft); diese Formen können allerdings in Zukunft von wachsender Bedeutung für die Gesamtwirtschaft und Gesamtbeschäftigung werden.
2. Auch in den Bereichen, wo keine Betriebsräte als formalisierte betriebliche Interessenvertretungsorgane existieren, sind relativ stabile und berechenbare kollektive Normen und Prozeduren (*custom and practice*) wirksam, die die betriebliche Erwerbsregulierung prägen.
3. Neben den betrieblichen *customs and practices* haben vor allem im klein- und mittelbetrieblichen Bereich der Wirtschaft und in Betrieben ohne formalisierte Interessenvertretung der Beschäftigten die gemeinsamen Orientierungen von Unternehmen und Beschäftigten an überbetrieblichen Regelwerken und Standards (Tarifverträgen, ortsübliche sektorale Lohnerhöhungen, IHK-Grundsätzen etc.) eine entscheidende Bedeutung.
4. Neue Formen der Arbeits- und Prozessorganisation, die ursprünglich vor allem der Optimierung dezentraler und flexibler Leistungserstellung dienen sollten, übernehmen (zunehmend) auch Funktionen der gemeinsamen Regulierung von Arbeitsbedingungen *zwischen* individueller und betrieblich-kollektiver Ebene.

Die inhaltlichen Hauptthemen der beabsichtigten Telefonbefragung lassen sich grob drei Clustern zuordnen, die im Rahmen der Vorbereitung des Fragebogens mit den kooperierenden Instituten in ihrer inhaltlichen Bedeutung gewichtet und konkretisiert werden sollen:

1. Struktur und Wandel der Organe betrieblicher Interessenvertretung:

- Existenz von Betriebsräten und anderen Formen von betrieblicher Interessenvertretung heute und im Rückblick,
- Zusammensetzung der betrieblichen Interessenvertretung nach Gewerkschafts-/sonstiger Organisationszugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Qualifikation und Funktion/Position,
- Ausstattung mit Ressourcen (Zeit, Sach- und Finanzmittel, Qualifikation),
- Selbstverständnis der betrieblichen Interessenvertretung,

2. Funktionsweise der betrieblichen Interessenregulierung:

- Prozeduren und Mechanismen jenseits von BR-Mitbestimmung (Treffen, Ausschüsse etc.),
- Regulierungsinhalte von Arbeitsgruppen, *business units* etc.,
- Beziehungen zwischen den unterschiedlichen Organen bzw. Akteursgruppen der betrieblichen Interessenvertretung,
- Kontakt zu/Bedeutung von außerbetrieblichen Gruppen und Netzwerken,
- Überprüfung des möglichen Zusammenhangs zwischen unterschiedlichen Formen betrieblicher Interessenregulierung und der betrieblichen ‚Performance‘,
- Orientierungsrahmen betrieblicher Interessenregulierung,
- Bedeutung tariflicher Rahmenbestimmungen für Löhne, Arbeitszeit etc.,
- Rolle örtlicher, regionaler oder branchenbezogener informeller Normen und Absprachen,
- Leitfunktion von Geschäftspartnern bzw. außerbetrieblichen Kooperationspartnern,
- Bedeutung von Gehaltstabellen, Auskünften/Ratschlägen von Unternehmensberatungen etc.

3. Betriebliche Konflikte und Problemlagen:

- Hauptfelder von Konflikt und Kooperation zwischen betrieblicher Interessenvertretung, Belegschaft und Management,
- Hauptfelder von Konflikt und Kooperation zwischen Belegschaft bzw. Unternehmen und Gewerkschaft bzw. Verbänden,
- Hauptfelder von Konflikt und Kooperation innerhalb der betrieblichen Interessenvertretung.

Die einzelnen Fragenblöcke zielen demnach auf die Erfassung folgender Merkmale:

Fragen an „Arbeitgeber/Personalverantwortliche“:

- betriebliche Strukturdaten,
- Funktionsweise und Bewertung der Regulierung von Interessen im Betrieb aus Sicht der Arbeitgeber, aktuell und im Wandel der letzten fünf Jahre,
- Einstellung und Beziehungen zur betrieblichen Interessenvertretung,
- Orientierungsrahmen für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Betriebsvereinbarungen, Gehaltstabellen, Tarifverträge etc.),
- Einschätzung des vorherrschenden eigenen Managementstils,
- Kommunikationsweisen,
- Beziehung zwischen Management und Verbänden;
- Für den Fall, dass kein formalisiertes Interessenvertretungsorgan im Betrieb vorhanden ist, wird der Arbeitgeber/Personalverantwortliche zu Formen der Interessenregulierung befragt.

Fragen an „Organe der Interessenvertretung“:

- Formen, Funktionsweisen und Wandel der kollektiven Interessenvertretung im Betrieb aktuell und im Wandel der letzten fünf Jahre,
- wichtigste Themen der betrieblichen Interessenregulierung,
- Problemlagen, Konfliktfelder und (institutionalisierte) Lösungsformen und Regulationsmechanismen,
- Beziehung zwischen Interessenvertretung und Management,
- Beziehung zwischen Interessenvertretung und Belegschaft,
- Beziehung zwischen Interessenvertretung und Gewerkschaften,
- Funktionsweise und Bewertung der Regulierung von Interessen im Betrieb aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung,
- Orientierungs- und Argumentationsrahmen für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Netzwerke etc.),
- Einschätzung des vorherrschenden Managementstils.

4.2 Projektstruktur

4.2.1 Operative Kooperationen

Die Planung und inhaltliche sowie operative Durchführung des Projektes liegen beim Antragsteller. Der Antragsteller entwickelt – unter Einbezug der Kooperationspartner – den Fragebogen, organisiert die telefonische Befragung (Vergabe an ein professionelles Institut nach Ausschreibung), prüft und bereinigt die Datenbank und wertet die Befragungsergebnisse aus. Für die Planung und operative Durchführung der Breitenerhebung kooperiert der Antragsteller eng mit dem zu bildenden Projekt-Beirat.

Das *IAB* unterstützt bei der Antragstellung an die Bundesanstalt für Arbeit (BA) zur Ziehung einer Stichprobe aus der Grundgesamtheit der BA-Daten (Erklärung siehe Anhang). Der Antragsteller erhält eine Betriebsadress-Datenbank, welche an das entsprechende Umfrageinstitut für die operative Durchführung der Telefonbefragung weitergeleitet wird. Des weiteren berät das IAB beim Design der Stichprobe und des Fragebogens.

4.2.2 Projekt-Beirat

Der Projekt-Beirat berät bei Design der Stichprobe, Fragebogen und anderen Fragen. In ihm sollen nach Möglichkeit das WSI, das IW, das IAB, das BMWA, Vertreter der Einzelgewerkschaften und des DGB sowie ausgewählte Wissenschaftler¹ vertreten sein.

4.2.3 Workshops, Praxistransfer und Netzwerkbildung

Die Anlage des Projektes zielt darauf ab, in breitem Rahmen Forscherinnen und Forscher aus ähnlich gelagerten Forschungs- und Arbeitszusammenhängen zu verschiedenen Zeitpunkten des Projektes – beim Design der Stichprobe, der Entwicklung des Fragebogens und der Auswertung der Daten – in die Projektarbeit einzubinden. Neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisinteresse ist es das besondere Anliegen des Projektes, die Ergebnisse sowohl in die gesellschaftliche Praxis als auch die interessierte Wissenschaftsgemeinde zurückfließen zu lassen. Zu diesem Zwecke werden – neben der Publikation von Forschungsergebnissen in wissenschaftlichen Veröffentlichungen und einer breiter angelegten Veranstaltung zur Ergebnispräsentation – zwei wissenschaftliche Workshops ausgerichtet. Diese sollen dem intensiven wissenschaftlichen Austausch in Bezug auf das Erhebungsinstrument und erste vorläufige Befunde dienen. Auf zwei breiter angelegten Veranstaltungen werden die Ergebnisse der Untersuchung einer breiteren Öffentlichkeit von betrieblichen Praktikerinnen und Praktikern, verbandlichen Akteuren sowie politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern präsentiert.

¹ Es könnten z.B. angefragt werden: PD Dr. Dörre, Prof. Dr. Funder, PD Dr. Hassel, Prof. Dr. Keller, Dr. Kohl, Prof. Dr. Kotthoff, Dr. Martens, Prof. em. Dr. Müller-Jentsch, Prof. Dr. Platzer, Prof. Dr. Streeck, Prof. Dr. Szell, Prof. Dr. Taxler, Prof. Dr. Trinczek und Dr. Wassermann.

Damit soll ein effektiver Beitrag zur Netzwerkbildung innerhalb der sozialwissenschaftlichen Partizipationsforschung geleistet werden.

5 Stand der Forschung, Forschungsbedarf und eigene Vorarbeiten

Insgesamt liegt eine Vielzahl von Studien zu qualitativen Fragen der Struktur und Arbeitsweisen von Betriebsräten vor (vgl. Trinczek 1987, 1989 und 1993; Osterloh 1993; Kotthoff 1994; Bosch 1997; Bosch u.a. 1999; Funder 1999; Heidemann u.a. 2000; Wassermann 2002; Martens 2003; Dörre 200#; Ellguth/Ahlers 2003; Rudolph/Wassermann 1996; Müller-Jentsch/Seitz 1997). Die Reichweite und Aussagekraft dieser Studien ist jedoch insofern begrenzt, als dass der Fokus auf der Analyse einzelner Fälle oder einer kleinen Anzahl von Fällen liegt. Demgegenüber existieren nur wenige Studien mit Repräsentativitätsanspruch über betriebliche Interessenvertretungen (z.B. Rudolf/Wassermann 1998 und die Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI, vgl. Schäfer 2003). Eine repräsentative Untersuchung alternativer Formen betrieblicher Interessenregulierung (jenseits von Betriebs- und Personalrat) gibt es ebenso wenig wie eine amtliche Betriebsratsstatistik für Deutschland (Wassermann 2003: 57; Ellguth 2003: 194; Addison u.a. 2000).

Der folgende Abschnitt resümiert den Stand der empirischen Forschung zur betrieblichen Interessenvertretung in Deutschland. Im Zentrum der Betrachtung stehen dabei Breitenerhebungen und Studien, die auf der Basis großer Fallzahlen quantitative Analysen zu Struktur und Wandel betrieblicher Interessenvertretung liefern.

5.1 Betriebsrätestatistik der Gewerkschaften

Seit 1965 werden seitens des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Angaben zu den Betriebsratswahlen und den Betriebsratsmitgliedern erhoben (vgl. DGB-Geschäftsberichte 1965ff.). Diese basieren auf den (freiwilligen) Angaben der Unternehmen bzw. BR-Gremien aus den Organisationsbereichen der Mitgliedsgewerkschaften. Vor den Betriebsratswahlen werden von den Einzelgewerkschaften Meldebögen an bereits bestehende BR bzw. Wahlvorstände in ihren Organisationsbereichen verschickt; es erfolgt eine Abfrage von Strukturdaten über den Betrieb und über das neu gewählte BR-Gremium. Die Meldungen werden anschließend von den Gewerkschaften zu Betriebsratsstatistiken aufbereitet. 1998 belief sich die Zahl der Meldungen an die Gewerkschaften auf ca. 36.000 (vgl. Wassermann 2003).

Die Befragung des DGB ist zwar als Totalerhebung angelegt, allerdings ergeben sich einige methodische Fragen. Es sprechen – nach einem Vergleich der Erhebungsvorgehensweise sowie der Ergebnisse mit denen des IABs – einige Indizien dafür, dass die gewerkschaftliche Statistik weniger Betriebsratsgremien ausweist als tatsächlich existieren (vgl. Ellguth 2003). So bleibt offen, inwieweit der Anspruch, alle existierenden bzw. neu gewählten BR-Gremien

einzu beziehen und zum Rückversand der Meldebögen zu veranlassen, auch faktisch eingelöst wird, oder ob nicht vielmehr eine Untererfassung vorliegt. Gründe hierfür lassen sich in der fehlenden Meldebereitschaft aus den Unternehmen, der mangelhaften Erfassung von Kleinbetrieben und der unzureichenden Erfassung von nicht-organisierten BR-Gremien vermuten (ebd.).

Für 1998 weist die DGB-Erhebung ca. 200.000 Betriebsratsmitglieder aus, d.h. rund 20.000 weniger als 1994. Der Anteil der im DGB organisierten BR-Mitglieder ist seit den 1960er Jahren (von über 80%) auf rund 70% gesunken, gleichzeitig stieg der Anteil der Unorganisierten auf 23% an. Die Wahlbeteiligung der Belegschaften ist in den letzten Jahren rückläufig, lag jedoch 1998 immerhin noch bei ca. 72%. Der Anteil der Frauen in den Betriebsräten erhöhte sich leicht auf ca. 25% (DGB 2001). Für die Betriebsratswahlen 2002 liegen bisher keine Branchen übergreifenden Ergebnisse vor.

Neben der Betriebsratsstatistik des DGB wird im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „*Trendreport Betriebsratswahlen*“ vom Büro für Sozialforschung in Kassel eine branchenübergreifende und zeitnahe Erhebung und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsratswahlen durchgeführt. Insgesamt konnten für 1998 Daten aus den Organisationsbereichen von sieben Einzelgewerkschaften aus 220 Betrieben erhoben werden. Für 2002 wurden Daten aus über 10.000 Betrieben aus dem Organisationsbereich der IG Metall analysiert. Damit wurden rund 77 % der Betriebsräte im Organisationsbereich der IG Metall erfasst. Die Betriebsratsgremien umfassen ca. 70.000 BR-Mitglieder und damit rund ein Drittel aller vom DGB registrierten BR-Mitglieder. Nach den vorliegenden Ergebnissen ist die Zahl der Mandate in bestimmten Betriebsgrößenklassen gegenüber 1998 aufgrund der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes um rund 11% gestiegen (Trendreport Betriebsrätewahlen 2002; Rudolph/Wassermann 2002).

5.2 Betriebsrätestatistik der Arbeitgeberverbände

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) führt seit 1975 mittels einer nach Betriebsgröße geschichteten Quotenauswahl eine Befragung von Unternehmen zu den jeweiligen Betriebsratswahlen durch (vgl. Niedenhoff 1999; Niedenhoff 2003). Die Zahl der Unternehmen, die an der Befragung beteiligt gewesen sind, ist in den vergangenen Jahren stark rückläufig: 1994 waren ca. 18.000 Betriebe, 1998 ca. 13.600 Betriebe und im Jahr 2002 lediglich 4.570 Betriebe beteiligt. Für 2002 weist die Betriebsratswahluntersuchung 29.800 BR-Mitglieder aus, die ca. 1,7 Mio. Arbeitnehmer betreuen (Niedenhoff 2003: 6). Das IW schätzt die Gesamtzahl der 2002 gewählten BR-Mitglieder auf 220.000 und den Kostenaufwand der BR-Wahl 2002 auf über 184 Mio. € (ebd.: 10).

Die aktuelle Studie vom IW zu den Betriebsratswahlen 2002 beruht ebenso wie die Untersuchungen der Gewerkschaften auf einer Verbandsbefragung und schließt die – äußerst interes-

santen und wichtigen – nicht in Arbeitgeberverbänden organisierten Unternehmen aus. Ferner sind in der Studie das produzierende Gewerbe sowie die größeren Betriebe überrepräsentiert. Das Schwergewicht dieser Untersuchung liegt auf Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie (ebd.: 6). Die veröffentlichten IW-Daten zeigen gegenüber den DGB-Angaben einerseits erhebliche Differenzen bei der Zugehörigkeit von Betriebsräten zu gewerkschaftlichen Dachorganisationen, sie weisen aber andererseits ähnliche Entwicklungstrends aus (vgl. Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 218). Auch das IW konstatiert eine rückläufige Wahlbeteiligung, wengleich für 2002 eine Beteiligung von rund 78% ausgewiesen wird. Der Anteil der in DGB-Gewerkschaften organisierten Betriebsratsmitglieder liegt demnach bei rund 58%, der Anteil der Unorganisierten bei rund 40%. Hinsichtlich der Betriebsgrößen fällt auf, dass insbesondere die Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 200 Beschäftigten einen beachtlichen Anteil von unabhängigen bzw. nicht-organisierten Betriebsräten aufweisen. Rund 30% der Betriebsräte sind Frauen und ca. 4% sind ausländische Arbeitnehmer (Niederhoff 2003: 8ff.).

5.3 IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Datenquelle, die über alle Branchen und Größenklassen der Betriebe und Unternehmen hinweg seit 1993 jährlich repräsentative Angaben bereit stellt. Im Jahr 1996 wurde die Erhebung auch auf die neuen Bundesländer ausgeweitet (vgl. Bellmann 2002). Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung bei möglichst denselben Betrieben bzw. Betriebseinheiten in Deutschland. Der Anteil der Betriebe, die jeweils wieder im Folgejahr an der Befragung teilnehmen, liegt bei ca. 85% (Ellguth 2003). Der aufgrund der Panelmortalität jährlich sinkende Rücklauf wird dabei durch Ergänzungsstichproben kompensiert. Befragt werden Betriebe aller Branchen und Größen.

Die Betriebe werden mittels einer Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit gezogen. Diese Datei enthält 2,15 Mio. Betriebe und entsteht als prozessproduzierter Datensatz aus der Beschäftigtenstatistik, zu der die Arbeitgeber alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten melden. Davon weisen rund 1 Mio. Betriebe fünf und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf. Im Jahr 2002 wurden knapp 16.000 Betriebe in Deutschland befragt. Im Rahmen der Betriebsbefragungen wird auch eine Frage nach der Existenz eines Betriebsrats gestellt.

Zwar lassen sich auch an das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kritische methodische Anfragen stellen (z.B., ob das Befragen der ‚Arbeitgeberseite‘ bzw. Geschäftsleitungen nach der Existenz von Betriebsräten ausreichend ist). Allerdings liegt die hauptsächliche Beschränkung des ansonsten methodisch sehr gründlichen Befragungsverfahrens in der ‚Tiefe‘ der Datenerhebung: Es wurde bisher nur die Ja/Nein-Frage nach der Existenz eines Betriebsrates gestellt.

Das IAB plant, ab 2005 den Fragenkatalog des Betriebspanels um einige Aspekte der betrieb-

lichen Arbeitspolitik und der Industriellen Beziehungen zu ergänzen. Aufgrund der generellen Umfangsrestriktionen, die das Betriebspanel strukturell mit sich bringt (ein recht breit gefasstes Themengebiet könnte maximal in einem Umfang von einer bis höchstens zwei Fragebögen behandelt werden), ist allerdings – selbst wenn die geplanten Erweiterungen in vollem Umfang realisiert werden sollten – nicht zu erwarten, dass die Befragung eine zur hier geplanten Untersuchung vergleichbare Tiefe erreichen wird. Zudem ist das Betriebspanel grundsätzlich auf die Befragung der Arbeitgeber- bzw. Managementseite beschränkt. Insofern stellen die jüngsten Pläne des IAB keine Alternative zu der hiermit beantragten Befragung dar. Vielmehr ist von einer sinnvollen Ergänzung und wechselseitigen Befruchtung im Falle einer Projektbewilligung auszugehen. Das hiermit beantragte Vorhaben kann wichtige Vorleistungen für spätere Untersuchungen liefern.

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, die aktuelle Angaben über den Vertretungsgrad, d.h. den Anteil der durch einen BR vertretenen Beschäftigten an der Gesamtheit aller Beschäftigten der Gesamtwirtschaft, liefert:

- In ca. jedem neunten betriebsratsfähigen Betrieb (ab fünf Beschäftigte) der Privatwirtschaft existierte demnach im Jahre 2002 tatsächlich ein Betriebsrat. Damit liegt die Vertretungsquote bei 11%. Die Hochrechnungen der 1998er Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels ergeben eine geschätzte Absolutzahl von ca. 113.000 Betrieben mit Betriebsrat in der bundesdeutschen Privatwirtschaft.
- In Bezug auf den mitbestimmungspolitisch bedeutsameren Anteil der durch Betriebsräte vertretenen Beschäftigten liegen die Daten des IAB und die Angaben des DGB nicht weit auseinander. Für 1994² konstatieren die DGB-Angaben eine auf alle Beschäftigte in der Privatwirtschaft bezogene Vertretungsquote von 39,5%; die IAB-Erhebungswelle von 1996 konstatiert für alle privatwirtschaftlichen Betriebe einen Anteil von knapp 45% aller Beschäftigten (in Betrieben mit Betriebsrat) (Ellguth 2003: 198).

5.4 Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI

Die WSI-Befragung ist die einzige vorliegende Breitenerhebung zur Arbeitsweise und zu den Problembereichen von Betriebs- und Personalräten. Primäres Ziel ist die Erfassung der „betrieblichen Rahmenbedingungen und Herausforderungen“ (Schäfer 2003: 139) der Interessenvertretung mittels einer thematisch breit angelegten schriftlichen Befragung. Im Jahr 2002 wurden – mittlerweile zum dritten Mal (nach 1997/98 und 1999/2000) – Betriebs- und Personalräte postalisch kontaktiert und um Selbstaussfüllen eines standardisierten Fragebogens gebeten. Parallel zur Hauptbefragung führt das WSI Sonderbefragungen zu inhaltlich enger ge-

² Neuere Zahlen wurden von Seiten der Gewerkschaften bislang nicht veröffentlicht (vgl. Ellguth 2003: 198, Fußnote 12).

fassten Themen durch, so beispielsweise zur Interessenvertretung in Unternehmen der Informationstechnologie und Software-Herstellung (Ahlers/Trauwein-Kalms 2003).

Die Stichprobe der WSI-Befragung speist sich aus mehreren Quellen. Neben der WSI-Adressdatei werden auch kommerzielle Firmenadressverzeichnisse, Behördenlisten des Öffentlichen Dienstes und Daten der Gewerkschaften einbezogen. Die so gewonnene Grundgesamtheit umfasst Betriebe der Größenklasse ab 20 Beschäftigte in allen Wirtschaftsbranchen und Regionen. Die effektive Rücklaufquote variierte in den jeweiligen Jahren der Befragungen: Im Jahr 2002 antworteten insgesamt 1.730 Betriebsräte und 1.336 Personalräte (dies entspricht einer Rücklaufquote von 13,8% bzw. 16,9%).

Kritische Anmerkungen liegen primär hinsichtlich der Datenbasis und Repräsentativität vor. Zwar werden die Daten mit Hilfe von Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gewichtet; unklar bleibt jedoch die Zusammensetzung der Grundgesamtheit. So geht z.B. Ellguth 2003 davon aus, dass ein *bias* zugunsten von Großbetrieben vorliegt. Da es sich bei der Stichprobe nicht um eine Zufallsstichprobe handelt – angeschrieben werden ja alle Betriebe bzw. Dienststellen der WSI-Grundgesamtheit mit Interessenvertretungen im Sinne des BetrVG oder BPersVG – kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen in Deutschland gelten (vgl. z.B. Schnell u.a. 1999: 284).

Die Befragung deckt ein breites Spektrum an Themen zur Interessenregulierung auf Betriebsebene ab. Untersucht werden – neben allgemeinen Daten zur Struktur und Organisation der Betriebe bzw. Dienststellen und ihrer Vertretungsorgane – Aspekte der Regulierung von Arbeitsentgelt, Arbeitszeit und betrieblichen Konflikten sowie zu den Fragen der Innen- und Außenbeziehungen der Interessenvertretungen (Arbeitgeber, Belegschaft, Gewerkschaften), den betrieblichen Gestaltungsfeldern und Problembereichen sowie zu den Betriebs- und Personalratswahlen.

So ergab die Befragung aufschlussreiche Ergebnisse zu den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2002, welche erstmals auf Basis des 2001 reformierten BetrVG stattfanden. Während das WSI für Ostdeutschland eine rückläufige Wahlbeteiligung konstatiert, stieg die Zahl der Betriebsräte, die eine vermehrte Wahlbeteiligung der Belegschaft angaben, im Vergleich zu 1998 an. Das vereinfachte Wahlverfahren wurde nicht nur vom Großteil der Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten genutzt (88%); knapp die Hälfte (49%) der Betriebe mit 51-100 Beschäftigten nahmen ebenfalls diese Option wahr (Schäfer 2003: 146). Auch die im neuen BetrVG vorgeschriebene Frauenquote für Betriebsräte ab drei Mitgliedern wurde von 70% der Betriebe eingehalten; lediglich in 16% der Fälle gelang dies nicht (Klenner/Lindecke 2003).³ Die Untersuchung der Management-Betriebsrat-Beziehungen ergab eine Verringerung der Fälle (im Vergleich zur Vorgängerstudie), in denen die Betriebsratsarbeit Behinderungen durch den

³ Das IW konstatiert lediglich eine Zunahme der Frauen um 6 Prozentpunkte (vgl. Niedenhoff 2002: 9).

Arbeitgeber erfährt. Gerade in Kleinbetrieben ist dieses Problem jedoch nach wie vor virulent (Schäfer 2003: 147). Bei Betrachtung dieser Ergebnisse zeigen sich jedoch auch die Grenzen der Befragung, die wesentlich durch die Konzeption als (einseitige) Betriebsratsbefragung bedingt sind. Die Einbeziehung der Arbeitgeberseite scheint gerade bei der Analyse der Beziehungen zwischen Management und Interessenvertretung und vor allem bei der Betrachtung betrieblicher Konflikte unerlässlich, um diesen Bereich besser verstehen und beispielsweise die Bedingungen von Konflikt und Kooperation identifizieren zu können.

Die WSI-Befragung liefert ohne Zweifel inhaltlich gehaltvolle und weitreichende Erkenntnisse zur betrieblichen Interessenregulierung in den Unternehmen mit Betriebsräten. Dennoch verbleiben Leerstellen, die Thema weiterer Forschung sein sollten: Da lediglich Betriebe bzw. Dienststellen angeschrieben werden, die über Organe der institutionalisierten Interessenvertretung auf Grundlage des BetrVG bzw. BPersVG verfügen, bleiben Fragen nach Formen, Verbreitung und Funktionsweise alternativer Interessenregulierung per definitionem außerhalb des Untersuchungsspektrums. Weiter lassen sich keinerlei Rückschlüsse über die reale Verbreitung von Betriebs- und Personalräten ziehen. Da lediglich ‚eine Seite‘ der betrieblichen Interessenparteien befragt wird, stellt sich auch die Frage nach der Validität der Daten im Hinblick auf Angaben zu den betrieblichen Strukturen, Problemlagen und Konfliktherden.

5.5 Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)

Das SOEP ist eine im Jahresturnus wiederholte repräsentative Befragung von (erwachsenen) Personen in Privathaushalten. Dabei handelt es sich um eine Panelerhebung, d.h. man strebt an, jedes Jahr erneut dieselben Personen zu interviewen. In Westdeutschland wird das SOEP seit 1984, in Ostdeutschland seit 1990 durchgeführt (Holst/Schupp 2003). Die Stichprobe umfasst 3889 Haushalte mit 4453 befragten Personen, von denen im Jahre 2002 3466 Personen (in 1818 Haushalten) an der Befragung teilnahmen. Aufgrund der sog. Panelmortalität verringert sich der Rücklauf in der Regel von Erhebungswelle zu Erhebungswelle (ähnlich wie bei dem IAB-Betriebspanel findet auch hier ein Ausgleich durch Hinzunahme neuer Erhebungseinheiten, hier: Haushalte, statt).

Das breite Themenspektrum liefert – neben Informationen über Strukturen privater Haushalte, die Einkommensentwicklung und Erwerbs- und Familienbiographien – auch Daten über betriebliche Interessenvertretungen (DIW 2003). Für die Analyse der betrieblichen Interessenvertretungen wurden Daten von Erwerbstätigen ausgewertet, die sich in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen befinden (ebd.). Auf dieser recht breiten Datenbasis lassen sich thematisch weitgefaste Aussagen nicht nur zu Strukturmerkmalen, sondern auch zu Wechselwirkungen zwischen den Merkmalen der Interessenvertretung und den Strukturmerkmalen der abhängig Beschäftigten treffen. Wie auch in den anderen Untersuchungen zeigt sich für Kleinbetriebe (mit bis zu 20 Beschäftigten) eine geringe Verbreitung von Betriebsräten; lediglich 14% der Interviewten, die in Betrieben der Größenklasse 10 bis 20 arbeiten, werden von

einem Betriebs- bzw. Personalrat vertreten. Insgesamt gaben 58% an, in einem Betrieb mit Betriebsrat zu arbeiten. Während in Westdeutschland 60% in Betrieben bzw. Dienststellen mit institutionalisierter Interessenvertretung arbeiten, sind es in Ostdeutschland nur 51%. Die Analyse geschlechtsspezifischer Aspekte ergab, dass 53 % aller Frauen und 63 % aller Männer durch BR vertreten werden.

Das SOEP untersucht Strukturmerkmale der betrieblichen Interessenvertretung. Die Anlage der Untersuchung als kontinuierliche Panelerhebung eröffnet dabei eine Reihe von Vorteilen bei der Generierung von Zeitreihen; weiter ergeben sich zahlreiche Vergleichsmöglichkeiten nach ausgewählten Merkmalen. Für den Themenkomplex ‚Interessenvertretung‘ liegt dabei der Schwerpunkt auf der Betrachtung der institutionalisierten Vertretungsorgane. Unbeachtet bleiben jedoch sowohl alternative Strukturen von Interessenvertretung als auch die jeweiligen Formen der individuellen und kollektiven Regulierung von Interessen auf betrieblicher Ebene.

5.6 Vergleich der vorliegenden Erhebungen

Die vorliegenden Erhebungen bieten eine gute Übersicht über den aktuellen Stellenwert der betrieblichen Mitbestimmung in der deutschen Wirtschaft. Dennoch zeigt der Vergleich deutliche Differenzen hinsichtlich der Ergebnisse der Befragungen und einige grundsätzliche Defizite, um wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse zur Struktur und Wandlungsdynamik der betrieblichen Interessenregulierung zu erzielen:

- Die Angaben zu den Unternehmen, in denen Betriebsräte existieren, weichen deutlich voneinander ab. Für 1998 rechnet das IW mit rund 13.600 Betrieben, der DGB mit ca. 40.000 Betrieben und das IAB schätzt diese Zahl auf rund 113.000 Betriebe. Bezogen auf die Grundgesamtheit aller ‚betriebsratsfähigen‘ Betriebe in der Gesamtwirtschaft (ca. 1 Mio. Unternehmen) ergeben sich demnach deutliche Unterschiede in den Anteilswerten bzw. dem Verbreitungsgrad.
- Aktuelle Angaben zu dem auf die Beschäftigten bezogenen Deckungsgrad, der genauere Angaben zur Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung ermöglicht, liegen lediglich vom IAB vor, welches eine Betriebsratsquote von rund 48% (für 2002) konstatiert. Da beim IAB lediglich die Arbeitgeberseite interviewt wird, stellt sich hier die Frage nach Verzerrungen der Ergebnisse, z.B. dadurch, dass bestimmte Interviewteilnehmer systematisch eher nach Maßgabe des sozial Erwünschten antworten.

Die folgende Synopse zeigt die Ergebnisse zur Verbreitung von Organen kollektiver Interessenvertretung in den unterschiedlichen Erhebungen:

Befragung	Geschätzte Anzahl Betriebsräte absolut	BR-Quote bezogen auf Betriebe	BR-Quote bezogen auf Beschäftigte	Alternative Interessenvertretungen
<i>IAB (2002)</i>	113.000	12%	48%	k.A.
<i>IW (1998)</i>	13.600	k.A.	k.A.	k.A.
<i>DGB (1998)</i>	40.000	k.A.	k.A.	k.A.
<i>SOEP (2001)</i>	k.A.	k.A.	58%	k.A.

- Während das IW von einer Zunahme der Betriebsräte in Kleinbetrieben ausgeht, vermutet das IAB eine weitgehende Stagnation der BR-Gremien in diesem Segment.
- Die Erhebungen von DGB und IW werden auf der verbandlichen Ebene durchgeführt und basieren auf der Befragung der jeweiligen Verbandsmitgliedergruppen (Unternehmensleitungen und Betriebsräte). Unternehmen, die nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, bzw. Betriebsratsgremien, die nicht in den Organisationsbereich einer Einzelgewerkschaft fallen, werden nicht hinreichend erfasst. Hier scheint insbesondere der kleinbetriebliche Sektor unterberücksichtigt zu bleiben.
- Das IAB-Betriebspanel umfasst lediglich eine Frage zur Existenz von Betriebsräten. Weitere Strukturmerkmale (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Freistellungen etc.) werden nicht erhoben.
- Demgegenüber liefert die WSI-Befragung detaillierte Ergebnisse über Struktur, Funktion und Wandel von Betriebs- und Personalräten; jedoch lassen sich aus methodischer Sicht kritische Einwände zur Stichprobenkonstruktion und damit zur Repräsentativität der Befragungsergebnisse sowie zur Befragung nur einer Betriebspartei erheben.

Zuzüglich zu den methodischen und inhaltlichen Problemen der vorliegenden Erhebungen zeigt eine Betrachtung der Ergebnisse einige weitere Aspekte, die unbeachtet bzw. unterbelichtet bleiben:

- Alternative Formen der Interessenvertretung, die sich u.a. im Bereich der so genannten Neuen Wirtschaft verbreitet haben, wurden bislang in den Erhebungen nicht ausreichend erfasst. Vorliegende qualitative und quantitative Untersuchungen belegen deren Stellenwert und werfen die Frage auf, inwiefern sich hier ‚Konkurrenzmodelle‘ der betrieblichen Mitbestimmung entwickeln können. Ebenso bleiben alternative Formen der Interessenregulierung in anderen Bereichen mit unterdurchschnittlicher Betriebsratsquote, wie etwa im Segment der Klein- und Mittelbetriebe, unbeachtet (Abel/ Itermann 2001; Ellguth 2002).

- Erstmals wird die IAB-Betriebspanel-Befragung von 2003, deren Ergebnisse im Frühjahr 2004 zu erwarten sind, auch Ergebnisse zu der Frage enthalten, ob in dem befragten Unternehmen andere Vertretungsformen als die nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorhanden sind (vgl. Ellguth 2003: 197). Diese zu erwartenden Erkenntnisse können in die Entwicklung des Fragebogens für die CATI⁴-Erhebung des Forschungsvorhabens einfließen.
- Dort, wo eine kollektive betriebliche (betriebsrätliche oder alternative) Interessenvertretung existiert, ist es für einen Teil der oben skizzierten Fragestellungen sinnvoll, eine Befragung *beider Betriebsparteien* durchzuführen. Die ausschließliche Befragung des Managements *oder* der betrieblichen Interessenvertretung erscheint unzureichend.
- Fragen des Informationsbedarfs von Interessenvertretern, Beschäftigten oder der Gremien alternativer kollektiver Regulierung, die als Basis der Politikformulierung sowohl verbandlicher als auch staatlicher Akteure dienen könnten, beantwortet nur die WSI-Befragung. Diese ist jedoch, wie erwähnt, auf Betriebe und Dienststellen beschränkt, in denen Vertretungsorgane auf Basis des BetrVG bzw. BPersVG existieren.

Die Diskussion der hier betrachteten Studien kann wie folgt zusammengefasst werden: (1) Es existieren durchaus verlässliche Daten zur Verbreitung von Betriebsräten (IAB), jedoch lässt die geringe thematische Tiefe dieser Untersuchung keine weit reichenden Analysen zu. (2) Weiter gibt es detaillierte Erkenntnisse zur Arbeitsweise von Betriebs- und Personalräten (WSI), allerdings auf einer nicht optimal gesicherten Datenbasis. (3) Demgegenüber finden sich überhaupt keine quantitativ validen Befunde zu Verbreitung und Funktionsweise von betrieblicher Interessenregulierung jenseits von Betriebsräten. Vor diesem Hintergrund erscheint eine wissenschaftliche Untersuchung geboten, die die bestehenden Studien ergänzt und ihre jeweilige Aussagekraft systematischer zu kontextualisieren erlaubt. Das Innovative der hiermit beantragten Befragung liegt vor allem (1) in der repräsentativen und vergleichsweise tiefgehenden Befragung *beider* Betriebsparteien (sofern vorhanden), (2) in der systematischen Fokussierung auf den Bereich der betrieblichen Interessenregulierung *zwischen* der rein individuellen Selbstvertretung und der Tätigkeit formalisierter Betriebsratsorgane und (3) in der sich damit eröffnenden Möglichkeit, methodisch kontrolliert die Voraussetzungen, Formen und Folgewirkungen unterschiedlicher Typen betrieblicher Interessenregulierung zu analysieren.

⁴ CATI = „Computer Assisted Telephon Interviewing“

5.7 Exkurs: Ausgewählte Erhebungen zur betrieblichen Interessenregulierung in anderen Ländern

Aus zwei Gründen wird in dem beantragten Forschungsprojekt eine gezielte Aufnahme internationaler und vor allem europäischer Erfahrungen angestrebt. Erstens sind die in Deutschland durchgeführten repräsentativen Untersuchungen zur betrieblichen Interessenregulierung ausschließlich auf die Arbeit der Betriebsräte ausgerichtet; vor allem in Ländern ohne eine betriebsrätliche Tradition dagegen sind Betriebserhebungen zur Erwerbsregulierung und zu den Industriellen Beziehungen von ihrer gesamten Anlage her immer wesentlich stärker auf die Formen und den Wandel der Interessenregulierung *jenseits* von mit der deutschen Institution Betriebsräte-Vertretung vergleichbaren Strukturen und Mechanismen orientiert. Deshalb sind von den Erfahrungen solcher Länder (z.B. Großbritannien, Australien oder den USA)⁵ wichtige Hinweise auf methodische Erhebungsstrategien und Operationalisierungstechniken zu erwarten. Zweitens dient die systematische Einbeziehung von Studien aus anderen *europäischen* Ländern, der Studien des European Trade Union Institute (ETUI) und der Monitoring-Bestrebungen im Rahmen etwa der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (<http://www.eiro.eurofound.ie/industrial/industrial.htm>) und des European Monitoring Center on Change (EMCC: <http://www.eiro.eurofound.ie/emcc/emcc.htm>) auch dazu, das geplante Survey zur betrieblichen Interessenregulierung genuin und in seiner Anlage auf Anschlussfähigkeit an und Vergleichbarkeit (zumindest in ausgewählten Themenbereichen) mit den Bestrebungen einer EU-weiten Bestandsaufnahme zur betrieblichen Erwerbsregulierung hin zu entwickeln (vgl. Weiler 2003).⁶

5.7.1 Das britische „Workplace Employee Relations Survey“ (1998 WERS)

Das „Workplace Employee Relations Survey“ ist eine für Großbritannien repräsentative Breitenhebung über Industrielle Beziehungen auf betrieblicher Ebene. Die Untersuchung wird seit 1980 in unregelmäßigen Abständen durchgeführt (Die Vorgängerstudien in den Jahren 1980, 1984 und 1990 trugen den Titel „Workplace Industrial Relations Survey“, WIRS). Zielsetzung der Studie ist die Untersuchung von Struktur und Wandel der Kapital-Arbeit-Beziehungen am Arbeitsplatz sowie das Generieren einer statistisch verlässlichen Datenquel-

⁵ Nachfolgend werden lediglich Erhebungsprojekte aus Großbritannien und Australien betrachtet. Zwar existiert in den USA eine derart breit angelegte Untersuchung nicht, dennoch finden sich einschlägige Studien zur Interessenregulierung in Betrieben ohne formalisierte (gewerkschaftliche) Interessenvertretung; vgl. hierzu z.B. Colvin 2003 und 2001).

⁶ Das Forschungsprojekt vom Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln (Prof. Streeck/Dr. Rehder in Kooperation mit Richard B. Freeman (Harvard University, London School of Economics, National Bureau of Economic Research) und Ida Regalia (Università di Milano, IRES Lombardia)) ist stark auf internationale Vergleichbarkeit ausgerichtet, konzentriert sich aber auf die Untersuchung der Wahrnehmungen und Meinungen von Beschäftigten im Hinblick auf Erwerbsregulierung. Das geplante Vorhaben steht also auch zu dieser Studie in einem Komplementär- und nicht in einem Replikationsverhältnis (http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/fo/arbeiten_de.html#projWsBs).

le. Im Mittelpunkt der Erhebung stehen dabei die institutionellen Arrangements und Regulierungsprozesse im Betrieb sowie die Formen kollektiver und individueller Aushandlung von Arbeitsbedingungen (Cully 1998).

Befragt werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten (25 Beschäftigte in den Vorgängerstudien) in sämtlichen Branchen und Regionen Großbritanniens (ausgenommen sind die Sektoren Landwirtschaft, Kohlebergbau sowie Forst- und Fischereiwirtschaft). Für die Arbeitgeberseite wird ein Vertreter der Geschäftsleitung interviewt, in den Vorgängerstudien wurden ergänzend teilweise bis zu drei Managementvertreter einbezogen. Für die Arbeitnehmervertretung wurden die „senior representatives“ der je stärksten Gewerkschaft im Betrieb interviewt. Teilweise stimmen die Fragen an Management und Interessenvertreter überein, so dass sie für bestimmte Fragestellungen kontrastierend betrachtet werden können. Parallel dazu wurde 1998 erstmals eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Diese zielte in erster Linie darauf ab, Einflüsse der Arbeitsbeziehungen und Unternehmensstruktur auf Handeln, Wahrnehmung und Einstellungen der Beschäftigten zu eruieren. Pro Unternehmen wurden 25 Beschäftigte befragt.

Methodisch handelt es sich um EDV-basierte, persönlich-mündliche (face-to-face) Interviews mit einer Dauer von je 90 bis 100 Minuten. Die Beschäftigten wurden schriftlich befragt. Aus der Datenquelle, dem „Interdepartmental Business Register“, wurden für die 1998er Befragung insgesamt 3.200 Betriebe ausgewählt, wobei der Rücklauf bei 70% lag. Thematisch umfasst das WERS eine große Bandbreite von Fragen zur betrieblichen Interessenregulierung, wie zum Beispiel:

- Strukturdaten und Arbeitsweise der Interessenvertretung,
- Verhältnis der Interessenvertretung zu Management, Gewerkschaften und Belegschaft,
- Formen der Aushandlung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen,
- Betriebliche Konfliktthemen und Wege ihrer Regulierung.

Die durch das WERS generierten Daten sind nach Maßgabe eines Antragsverfahrens allgemein zugänglich. Auf Basis der WERS-Daten wurden von verschiedenen Forscherinnen und Forschern Auswertungen und Analysen zu bestimmten Fragestellungen durchgeführt. Insgesamt wurde eine große Bandbreite von Ergebnissen publiziert (Millward u.a. 2002).

5.7.2 Das „Australian Workplace Industrial Relations Survey“ (AWIRS)

Australien ist besonders deshalb interessant, weil es sich hier im Vergleich zu England um ein relativ stark national zentralisiertes System der Erwerbsregulierung – mit individuellen und kollektiven Verträgen und sog. „state und federal awards“ – handelt, welches jedoch keine der deutschen Betriebsverfassung vergleichbare Struktur betrieblicher Erwerbsregulierung kennt. Gleichzeitig finden wir ein dezentrales, mit Großbritannien und USA vergleichbares, Ver-

handlungssystem (Poole 1986), in dem auf betrieblicher Ebene sowohl zwischen Management und individuellen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen als auch zwischen Management und Gewerkschaftsdelegierten Arbeitsbedingungen verhandelt werden (Morehead u.a. 1997: 14ff.).

Die australische Untersuchung gleicht in Zielsetzung und Methodik der britischen Erhebung. Bereits zweimal (1990 und 1995) wurden in persönlichen Interviews Management, Interessenvertretung und Belegschaften interviewt. Analog zur britischen Erhebung haben die Projekte zum Ziel, eine repräsentative, statistisch verlässliche Datenbasis zu generieren (vgl. Morehead et. al. 1997). Quelle der Stichprobe ist die Datenbank des Australian Bureau of Statistics.

Insgesamt wurden in der 1995er Erhebung 2.500 Manager, 1.500 Interessenvertreter und 19.155 Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern/innen befragt. Adressaten waren ein bis zwei Manager sowie ein Vertreter der Interessenvertretung. Um Besonderheiten der Interessenregulierung in Klein- und Mittelbetrieben zu berücksichtigen, wurden in 1.075 Betrieben der Größenklasse 5-19 Beschäftigte telefonische CATI-Interviews durchgeführt.

Die Befragung liefert eine Vielzahl von Erkenntnissen zu den Industriellen Beziehungen auf Betriebsebene. Sie gibt beispielsweise Aufschluss über Managementpraktiken, die Rolle der Gewerkschaften am Arbeitsplatz sowie die Praktiken der Aushandlung von Lohn- und Arbeitsbedingungen. Im Zeitraum der Befragungswellen lässt sich demnach beispielsweise eine Abnahme gewerkschaftlicher Präsenz im Betrieb feststellen, der vor allem Kleinbetriebe betrifft (Morehead u.a. 1997: 11).

Die hier skizzierten Vorhaben lieferten eine thematisch umfassende, statistisch valide Datenbasis, die eine solide Grundlage für die je nationale Industrial-Relations-Forschung, aber auch für die Strategieformulierung von Sozialpartnern und politischen Entscheidungsträgern darstellt. Auch für Deutschland könnte ein diesen angelsächsischen Ländern ähnliches Vorgehen wichtige Erkenntnisse zur betrieblichen Interessenregulierung liefern. Das beantragte Forschungsprojekt kann dazu beitragen, eine den spezifischen deutschen Umständen entsprechende Survey-Tradition zu entwickeln.

5.8 Eigene Vorarbeiten

Der Antragsteller ist seit dem Sommersemester 2001 Inhaber des Lehrstuhls Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung an der Ruhr-Universität Bochum. Er lehrt und forscht zu den Themen Arbeits- und Industriesoziologie, Industrielle Beziehungen, Organisationssoziologie, Transnationalisierung und Migration und verfügt über eine langjährige empirische Forschungserfahrung. Eine Reihe der von ihm durchgeführten und geleiteten Forschungspro-

jekte und aktuellen Veröffentlichungen weisen direkte Bezüge zu dem hier beantragten Vorhaben auf. Hier sind insbesondere die Arbeiten zum betrieblichen Wandel und zu Reorganisationsprozessen (Pries u.a. 1989; Pries 1991, 1992, 1995, 1998a, 2003b), zu den Industriellen Beziehungen (Pries 2001, 2002a, 2002b, 2003a) und zur Erwerbsinteressenregulierung (Pries 1998b) zu nennen.

Darüber hinaus haben Lehrstuhlmitarbeiter eine Reihe einschlägiger Arbeiten zum Themenbereich Arbeitsbeziehungen, Partizipation und Mitbestimmung durchgeführt. Erwähnt seien hier eine Studie zum Wandel der Arbeitsregulation (Abel u.a. 1998), die Erarbeitung des Datenhandbuchs "Industrielle Beziehungen" (Müller-Jentsch/Ittermann 2000) sowie die Herausgabe zweier Sammelbände zu Aspekten nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen (Abel/Sperling 2001; Abel/Ittermann 2001). Ein Forschungsschwerpunkt des Lehrstuhls liegt in der Identifizierung und Erforschung von innovativen Mustern der Interessenregulierung, insbesondere der Bedeutung von Mitbestimmung und alternativen Formen der Interessenvertretung in der Neuen Wirtschaft (Ittermann 2003a, 2003b; Abel/Ittermann 2003; Ittermann/Abel 2002; Pries u.a. 2002).

6 Arbeitsprogramm

6.1 Auswahl des Untersuchungsfeldes

Das Untersuchungsfeld des Forschungsprojektes bilden alle bei der Bundesanstalt für Arbeit meldepflichtigen Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten der deutschen Wirtschaft in allen Branchen.

6.2 Methodik und Design des Surveys

Die *Grundgesamtheit* des Surveys enthält alle meldepflichtigen Betriebe ab fünf Beschäftigten gemäß dem IAB-Betriebspanel (ca. 1 Mio.). Die *Stichprobe* wird als – nach spezifischen Merkmalen *gewichtete – Zufallsstichprobe* (disproportional geschichtete Zufallsstichprobe) aus dem Datensatz der Bundesanstalt für Arbeit gezogen. Sie soll zwischen 20.000 und 30.000 Betriebe umfassen. Es wird eine Repräsentativität im Hinblick auf relevante Merkmale für alle Betriebe ab fünf Beschäftigten angestrebt (Betriebsgröße, Branche, Region). Die Erhebung erfolgt mittels einer *Telefonbefragung* (CATI) in Form von standardisierten, persönlich-mündlichen Interviews.

Adressaten der Befragung sind Akteure beider Betriebsparteien, d.h. Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche und, sofern vorhanden, Arbeitnehmervertreter/innen. Dazu wird in einem ersten Schritt der/die Personalverantwortliche zu Fragen der Unternehmensstruktur und Interessenregulierung befragt. In Klein- und Mittelbetrieben wird, sofern die Personalverantwort-

lichkeit bei der Geschäftsführung liegt, ein Vertreter der Geschäftsleitung interviewt. Im Anschluss an die Befragung der Arbeitgeberseite wird ein/e Vertreter/in der betrieblichen Interessenvertretung, also des Betriebsrates oder des entsprechenden alternativen Gremiums kollektiver Interessenvertretung befragt.

Die Integration von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite innerhalb einer Befragung wurde bisher für Befragungen des angestrebten Umfangs nicht erreicht. Sie birgt methodische Herausforderungen, die aber mit dem Mittel der CATI-Befragung grundsätzlich lösbar sind; die eingeholten und dem Antrag beigefügten Angebote von ausgewiesenen professionellen Befragungsinstituten bestätigen dies. Es ergeben sich eine Reihe von Vorteilen gegenüber der Betrachtung lediglich einer Seite der betrieblichen Interessenparteien:

- Es eröffnen sich beispielsweise Möglichkeiten des Vergleiches der Wahrnehmung betrieblicher Prozesse, Problemlagen und Abläufe durch die Arbeitgeberseite einerseits und die Interessenvertretung andererseits (wodurch Hinweise auf die Antwortqualität auch für andere Befragungen gewonnen werden können).
- Einerseits lassen sich Einflüsse unterschiedlicher Kontextbedingungen (Traditionsbetrieb vs. modernes Unternehmen; Ertragslage, Umsatz etc.) auf die Konstellation betrieblicher Konfliktregulierung vergleichend untersuchen; andererseits können (umgekehrt) mögliche statistische Zusammenhänge zwischen spezifischen Formen der Interessenregulierung (keine formalisierte Interessenvertretung vs. spezifische Betriebsratstypen vs. alternative Gremien) und der wahrgenommenen bzw. geäußerten Performance des Unternehmens analysiert werden.
- Die Berücksichtigung beider Betriebsparteien erscheint für das tiefergehende Verständnis der betrieblichen Beziehungen unerlässlich.
- Die Ergebnisse der Befragungen in den Betrieben ohne jede Form der Interessenvertretung können (erstmalig) auf der Grundlage des obigen Informationsvergleichs aus den Betrieben mit zweifacher Befragung auf der Grundlage von zu konstruierenden Auskunftsfehlerfaktoren korrigiert bzw. gewichtet werden.

Der Antragsteller beauftragt ein externes, professionelles Umfrage-Institut mit der Durchführung der operativen Befragung (Angebote s. Anhang). Da die Studie als telefonische CATI-Befragung konzipiert ist, wird ein (Netto-) *Rücklauf* von 20 bis 25 Prozent (ca. 5.000 Fälle) anvisiert.

6.3 Arbeits- und Zeitplan

Das geplante Projekt gliedert sich in vier zeitliche Phasen und drei große Arbeitspakete: die konzeptionell-theoretischen Arbeiten und Analysen, die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Befragung sowie die systematische Rückkoppelung der Ergebnisse an Wis-

senschaft und Praxis. Um die empirische Erhebung noch im Jahre 2004 durchzuführen, ist der Projektbeginn zum April 2004 geplant.

In einer *ersten Phase* von drei Monaten (04-06/2004) wird der nationale und internationale Forschungsstand vertieft aufgearbeitet. Weiter wird die Abstimmung mit den beteiligten Partnern vor allem hinsichtlich des Erhebungsinstruments (wissenschaftlicher Workshop I im Juni 2004) organisiert und ein Pretest durchgeführt. Eine *zweite Phase* (09-12/2004) dient der Durchführung der Umfrage selbst mit der entsprechenden Betreuungsarbeit gegenüber dem durchführenden Institut sowie der Vertiefung der theoretisch-konzeptionellen Arbeit und der Vorbereitung der Internet-basierten Projektdokumentation sowie des virtual workspace. Die *dritte Phase* (01-06/2005) dient einer ersten Auswertung der Befragungsergebnisse sowie einer ersten Rückkoppelung mit den beteiligten Partnern über gemeinsam interessierende Fragen (Repräsentativität, Vergleichbarkeit mit den anderen Studien etc.; Workshop II im April 2005). Im Zusammenhang mit dem zweiten wissenschaftlichen Workshop erfolgt eine erste (kleinere) öffentliche Ergebnispräsentation und die Aktivierung der Internet-Datenpräsentationen. In der *vierten Phase* (07/2005-3/2006) schließlich werden die Daten systematisch entsprechend der forschungsleitenden Fragestellungen analysiert, werden die Befunde und mögliche Frage- und Aufgabenstellungen für weitere Forschungsvorhaben mit den Kooperationspartnern erörtert, wird der Endbericht fertiggestellt sowie eine größere öffentliche Ergebnispräsentation durchgeführt.

Arbeits- und Zeitplan

		2004									2005						
		04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07
Arbeitspaket 1 Konzeptionell- theoretische Ar- beit	Forschungsstand																
	Abstimmung mit wiss. Partnern																
	Theoret.-konzeptionelle Arbeit																
Arbeitspaket 2 Vorbereitung, Durchführung, Auswertung der Befragung	Fragebogenentwicklung																
	Pretest																
	Durchführung der Umfrage																
	Auswertung																
Arbeitspaket 3 Systematische Rückkoppelung der Ergebnisse	Wissensch.-Workshops																
	Öffentl. Ergebnispräsentation																
	Endberichtsabfassung																
	Internet-Dokumentation																

7 Literatur

- Abel, J./Braczyk, H.-J./Renz, C./Töpsch, K., 1998:** Wandel der Arbeitsregulation. Stuttgart
- Abel, J./Ittermann, P., 2001:** Mitbestimmung im Wandel – Daten und Trends. In: Abel, J./Ittermann, P. (Hg.): Mitbestimmung an den Grenzen? München/Mering, S. 11-37
- Abel, J./Ittermann, P./Wannöffel, M., 2001:** Alte und neue Arenen der industriellen Beziehungen – Resümee und Ausblick. In: Abel, J./Sperling, H. (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. München/Mering, S. 383-406
- Abel, J./Ittermann, P. (Hg.), 2001:** Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa. München/Mering
- Abel, J./Ittermann, P., 2003:** Exploring the Boundaries of Co-determination. In: W. Müller-Jentsch/H. Weitbrecht (eds), The Changing Contours of German Industrial Relations, München/Mering, pp.103-118
- Abel, J./Sperling, H. (Hg.), 2001:** Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag. München/Mering
- Addison, J. T./Schnabel, C./Wagner, J., 2000:** Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht (Diskussionspapier). Erlangen-Nürnberg
- Ahlers, E./Trautweil-Kalms, G., 2001:** Gründungs-Nachholbedarf. In: Die Mitbestimmung 47 (6), S. 46-48
- Bellmann, L., 2002:** Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv 86, S. 177-188
- Bergmann, J., 2001:** Betriebsräte im Shareholder-Kapitalismus: ratlos – Einige Befunde aus einer Befragung von Betriebsräten und Vertrauensleuten. In: Abel, J./Sperling, H.J. (Hg.), 2001: Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. München/Mering, S. 101-112
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), 2002:** Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft - (kein) Widerspruch. Gütersloh
- Bosch, A., 1997:** Vom Interessenkonflikt zur Kultur der Rationalität. Neue Verhandlungsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat. München/Mering
- Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R., 1999:** Betriebliches Interessenhandeln, Bd.1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen
- Boes, A./Baukrowitz, A., 2002:** Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Berlin: sigma
- Boes, A./Kratzer, N./Marrs, K., 2003:** Terra Incognita IT-Industrie. Eine empirische Bestandsaufnahme der Entwicklungstendenzen der Mitbestimmung (Arbeitspapier 4). München
- Colvin, A.J.S., 2001:** Gerechtigkeit ohne Gewerkschaft und Betriebsrat? Konfliktschlichtung in gewerkschaftsfreien Betrieben in den USA. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 54 (12), S. 743-749.
- Colvin, A.J.S., 2003:** Institutional Pressures, Human Resource Strategies, and the Rise of Nonunion Dispute Resolution Procedures. In: Industrial and Labor Relations Review, Jg. 56, (3), 375-392.

Cully, M., 1998: A Survey in Transition: The design of the 1998 Workplace Employee Relations Survey (Department of Trans and Industry). In: 1998 Employee Relations Survey – User Guide, Vol. 1. O.O.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 1965ff.: Geschäftsberichte, laufende Jahrgänge. Düsseldorf/Berlin

DIW, 2003: Das Sozio-oekonomische Panel, <http://www.diw.de/deutsch/sop/uebersicht/#1.1>, 4.11.2003

Dörre, K., 2002: Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und Industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden

Ellguth, P., 2002: Betriebsräte in Kleinbetrieben – ein bislang eher seltenes Phänomen. In: IAB Materialien (1), S. 10-11

Ellguth, P., 2003: Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. In: WSI Mitteilungen, Jg. 56 (3), S. 194-199

Ellguth, P./Ahlers, E., 2003: Betriebsräte und betriebliche Personalpolitik, Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung, Nürnberg und Düsseldorf.

Funder, M., 1999: Paradoxien der Reorganisation: Eine empirische Studie strategischer Dezentralisierung von Konzernunternehmungen und ihrer Auswirkungen auf Mitbestimmung und Industrielle Beziehungen. München/Mering

Heidemann, W./Kamp, L. /Klein-Schneider, H. /Leittretter, S./Müller, M./Müller, S. G., 2000: Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen. Auswertungen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Düsseldorf

Holst, E./ Schupp, J., 2003: Sicherheit des Arbeitsplatzes häufig mit Interessenvertretung im Betrieb verbunden. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 70 (11), S. 176-181

Ittermann, P., 1999: Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation. Wie sich Betriebsräte beraten lassen. Düsseldorf

Ittermann, P., 2003a: Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft. Trendreport. Unter Mitarbeit von Jörg Abel. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung

Ittermann, P., 2003b: Mitbestimmung in der neuen Wirtschaft: Gratwanderung zwischen Tradition und Innovation. In: U.-M. Hangebrauck/K. Kock/E. Kutzner/G. Muesmann (Hg.), Handbuch Betriebsklima, München/Mering, S. 199-210

Ittermann, P./Abel, J., 2002: Gratwanderung zwischen Tradition und Innovation. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 9 (4), S. 463-470

Keller, B., 2001: Europäische Arbeits- und Sozialpolitik. Oldenbourg

Kipker, I./Potthoff, H., 2000: Job-Maschine Neuer Markt. Frankfurt am Main

Klenner, C./Lindecke, C., 2003: Representation of Women in Works Councils and Equal Treatment of Men and Women at Company Level, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 56, Special Issue „Industrial Relations on Germany – an empirical survey“, S. 66-73

Klotz, U. (2000): Die neue Ökonomie, Trends und Herausforderungen einer zunehmend durch immaterielle Werte geprägten Wirtschaft. ([Http://www.forum-arbeit.de/infopool/startproject/Klotz.html](http://www.forum-arbeit.de/infopool/startproject/Klotz.html))

Kluge, N. 2001: "Wilde Ehen?" Mitbestimmungspraxis und -bedarf in der New Economy. In: Gewerkschaftliche Monatshefte (4), S. 229-236

- Kommission Mitbestimmung, 1998:** Mitbestimmung und neue Unternehmenskultur – Bilanz und Perspektiven. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung
- Kotthoff, H., 1981:** Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb, Frankfurt/New York
- Kotthoff, H./Reindl, J., 1990:** Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb, Göttingen
- Kotthoff, H., 1994:** Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering
- Lecher, W./Platzer, H.-W./Rüb, S./Weiner, K.-P., 2001:** Verhandelte Europäisierung: Die Einrichtung Europäischer Betriebsräte - Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik (Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 48). Baden-Baden
- Lecher, W./Platzer, H.-W./Rüb, S./Weiner, K.-P., 1999:** Europäische Betriebsräte - Perspektiven ihrer Entwicklung und Vernetzung. Eine Studie zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen, (Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 40). Baden-Baden
- Martens, H., 2002:** Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu : Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990ern. Münster
- Martens, H., 2003:** Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy. Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen. Dortmund
- Millward, N./Woodland, S./Bryson, A./Forth, J./Kirby, S., 2002:** A Bibliography of Research Based on the British Workplace Industrial Relations Survey Series. London
- Morehead, A./Steele, M./Alexander, M./Stephen, K. /Duffin, L., 1997:** Changes At Work. The 1995 Australien Workplace Industrial Relations Survey. A Summary of the major findings, Department of Workplace Relations and Small Business. O.O.
- Müller-Jentsch, W./Ittermann, P., 2000:** Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt
- Müller-Jentsch, W./Seitz, B. 1997:** Betriebsräte gewinnen Konturen: Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung im Maschinenbau, In: Industrielle Beziehungen, Jg. 4 (5), S. 361-387
- Niedenhoff, H.-U., 1999:** Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung. Köln
- Niedenhoff, H.-U., 2002:** Betriebsratswahlen 2002: Der DGB ließ weiter Federn, in: Unternehmen und Gesellschaft, Nr. 4 (Dezember), S. 3-6
- Niedenhoff, H.-U., 2003:** Betriebsratswahlen 2002. Eine Analyse der Zusammensetzung der Betriebsräte bis 2006. Köln
- Osterloh, M., 1993:** Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung. Stuttgart
- pol-di.net, 2001:** Are we family?! Umfang und Formen der Mitarbeiter-Mitbestimmung in der New Economy, (<http://www.pol-di.net>)
- Poole, M., 1986:** Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity. London und New York
- Pries, L., 1991:** Die betriebliche Produktion von Wirklichkeit im Arbeitshandeln. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 20 (3), S. 257-274
- Pries, L., 1992:** Betrieblicher Wandel als reflexive Modernisierung: Die Chancen der Risiko-

- gesellschaft. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 17 (1), S. 17-31
- Pries, L., 1995:** Die Gestaltung der Arbeitsorganisation zwischen Strategie und Ideologie. In: Heidack, C. (Hg.): Arbeitsstrukturen im Umbruch. München/Mering, S. 29-39
- Pries, L., 1998a:** Betrieblicher Wandel in der Risikogesellschaft. 2. Aufl. München/Mering
- Pries, L., 1998b:** „Arbeitsmarkt“ oder „erwerbsstrukturierende Institutionen“? Theoretische Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50 (2), S. 159-175
- Pries, L., 2000:** Transformation der Berufsgesellschaft. Vortragsmanuskript
- Pries, L., 2001:** Industrielle Beziehungen im globalen Wandel. In: Abel, J./Sperling, H.J. (Hg.), Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. München/Mering, S. 295-313
- Pries, L., 2002a:** De-Regulierung als Konvergenz der Industriellen Beziehungen im Globalisierungsprozess? In: Peripherie, Jg. 22 (85-86), S. 58-83
- Pries, L., 2002b:** 5000 x 5000: Ende gewerkschaftlicher Tarifpolitik oder innovativer betrieblich-tariflicher Sozialpakt? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 9 (2), S. 222-235
- Pries, L., 2003a:** Renaissance of the German Carmakers during the 1990s: Successful Japanization or the Development of a Genuine Business Model? In: SOFI (forthcoming)
- Pries, L., 2003b:** Emerging production systems in the transnationalisation of German car-makers: Adaptation, application or innovation? In: New Technology, Work and Employment, Vol. 18 (2), pp. 82-100
- Pries, L./Schmidt, R./Trinczek, R. (Hg.), 1989:** Trends betrieblicher Produktionsmodernisierung. Chancen und Risiken für Industriearbeit. Opladen
- Pries, L./Schmidt/R./Trinczek, R., 1990:** Entwicklungspfade von Industriearbeit. Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung. Opladen
- Pries, L./Wannöffel, M. (comp.), 2002:** Regímenes de regulación laboral en la globalización. Bochum
- Pries, L./Ittermann, P./Abel, J., 2002:** Neue Wirtschaft – Neue Mitbestimmung? In: Die Mitbestimmung, Jg. 48 (5), S. 32-35
- Rudolph, W./Wassermann, W. 1996: Betriebsräte im Wandel, Münster.
- Rudolph, W./Wassermann, W., 1998:** Trendreport Betriebsrätewahlen`98. Das Profil der Betriebsräte zum Ende der 90er Jahre. Büro für Sozialforschung Kassel
- Rudolph, W./Wassermann, W., 2002:** Zukunftsmusik. Trendreport Betriebsratswahlen 2002. In: Die Mitbestimmung, Jg. 48 (7), S. 62-65
- Schäfer, C., 2003:** Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – ein Überblick. In: WSI Mitteilungen, Jg. 56 (3), S. 139-148
- Schartau, H., 2001:** Zukunft der Betriebsratsarbeit. In: Abel, J./Sperling, H.J. (Hg.), 2001: Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. München/Mering, S. 129-140
- Schnabel, C./Wagner, J., 2001:** Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben (Diskussionspapier). Erlangen-Nürnberg
- Schnell, R. /Hill, P.B./Esser, E., 1999:** Methoden der empirischen Sozialforschung. Mün-

chen/Wien

Streeck, W./Kluge N., 1999: Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz. Frankfurt/New York

Trendreport Betriebsrätewahlen 2002. Trendwende zu mehr Stabilität und Repräsentanz des Betriebsräteswesens (Kurzfassung). Kassel

Trinczek, R., 1987: Zur Struktur innerbetrieblicher Aushandlungsprozesse. Ein Beitrag zur Analyse industrieller Beziehungen im Betrieb am Beispiel einer Fallstudie zur Umsetzung des 38 1/2-Stunden-Tarifvertrags. Dissertation. Erlangen

Trinczek, R., 1989: Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher Industrieller Beziehungen. In: Zeitschrift für Soziologie 6, S. 444-456

Trinczek, R., 1993: Management und innerbetriebliche Mitbestimmung. Eine Typologie kollektiver Orientierungsmuster. Habilitationsschrift. Erlangen

Voß, E./Wilke, P., 2002: Materielle und immaterielle Beteiligung in deutschen Unternehmen, Abschlussbericht für das BMBF, Hamburg

Waddington, J./Kerckhofs, P., 2003: European Works Councils: what is the current state of play? In: Transfer. European Review of Labour and Research, Vol. 9, No. 2, 322-339

Wassermann, W., 2002: Die Betriebsräte: Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt. Münster

Wassermann, W., 2003: Daten zu Betriebsräten. Hohe Dunkelziffer. In: Die Mitbestimmung, Jg. 49 (5), S. 56-59

Weiler, A., 2003: Quality of Industrial Relations: Development of comparative indicators. Final Draft prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. Göttingen

Weiß, M., 1995: Germany. In: Blanpain, R./Hanami, T. (ed.): European Works Councils - The Implementation of the Directive in the Member States of the European Union. Leuven 1995, S. 150 ff.

WSI-Projektgruppe, 1998: Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/1998. In: WSI Mitteilungen, Jg. 51 (10), S. 653-667