



# WETTBEWERBSPAKTE UND LINKE BETRIEBSRATSOPPOSITION

Arbeit eingebettet in Ansatz des

# Strategic Unionism

Rückgang von Gewerkschaftsmacht:

- Mitgliederverluste
- Erosion des Tarifsystems
- fehlender politischer Einfluss

Aber kein automatischer Niedergang  
Gewerkschaften haben  
„Strategische Wahl“

Theoretischer Bezug

# Jenaer Machtressourcen-Ansatz

Strukturelle Macht (Produktions-/Marktmacht)

Organisationsmacht

Institutionelle Macht (sekundäre Machtform)

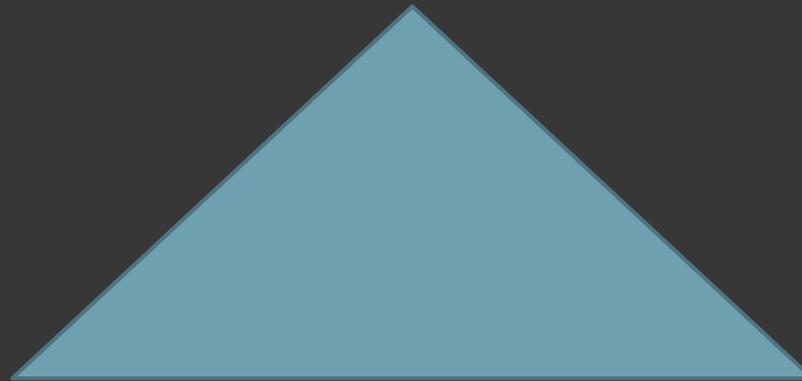
> zusätzlich: Diskursmacht

# Forschungsdesign

- ⦿ Zwei Fallstudien: Daimler, Opel
- ⦿ Jeweils 2 kontrastierende Fallbetriebe
- ⦿ Jeweils 13 leitfadengestützte Experteninterviews
- ⦿ Auswertung von Betriebsvereinbarungen, Betriebszeitungen, Flugblättern, Medienberichten
- ⦿ Teilnehmende Beobachtung bei Versammlungen, Streiks, Konferenzen

## Betrieb („Integrationsproblem“)

(Verpflichtung zu Betriebswohl & vertrauensvoller Zusammenarbeit)



## Gewerkschaft

### („Solidaritätsproblem“)

- Formal unabhängig, aber Verflechtung
- Unterstützung durch Gewerkschaft
- Mitgliederwerbung durch Betriebsrat

## Belegschaft

### („Repräsentationsproblem“)

- Repräsentation heterogener Belegschaft
- Belegschaft im Alltag marginalisiert
- Notwendige Legitimation über Wahlakt

# Betriebliche Wettbewerbsbündnisse

Etabliert seit Anfang der 1990er Jahre

- ⊙ **Zusagen des Arbeitgebers**

Standorterhalt, befristeter Ausschluss von Kündigungen, Investitionen

- ⊙ **Zugeständnisse der Beschäftigten**

Arbeitszeitflexibilisierung, Verzicht auf Lohnbestandteile, Arbeitszeitverlängerung

>>> Reziproker Tausch oder konzessionäre Vereinbarung?

These Britta Rehder, MPI (2006):

Legitimitätsverluste der BR durch dauerhafte  
Anwendung betrieblicher Wettbewerbsbündnisse

Frage: Welche Faktoren verschärfen bzw.  
verringern Legitimitätsverluste?

These: Die Existenz relevanter  
linksoppositioneller Strömungen, die  
alternative Deutungen im Betrieb  
verbreiten, befördert Legitimitätsverluste

Hintergrund: Betriebsräte als „Parlamente der  
Arbeit“, nicht als homogene Institutionen

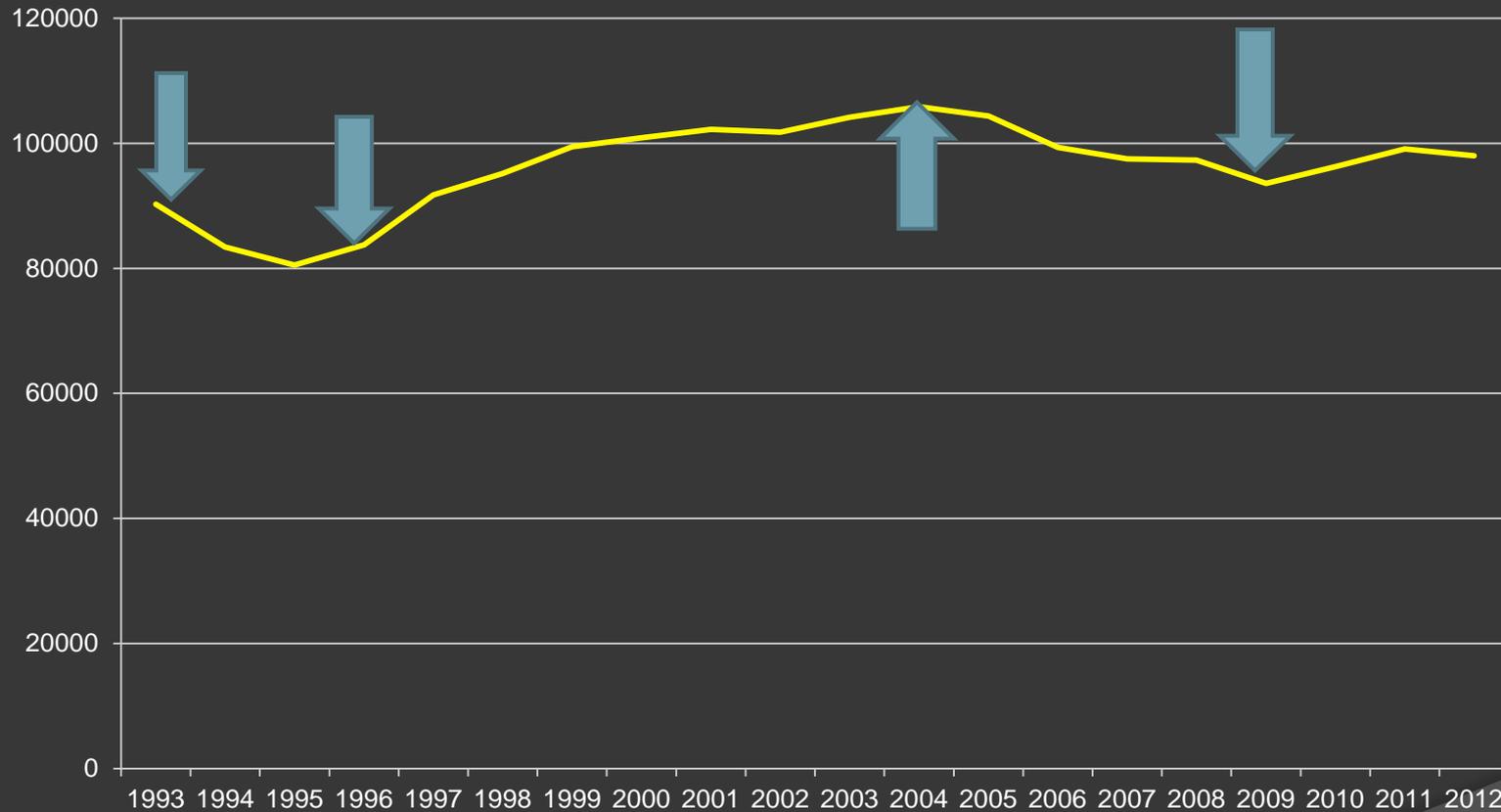
**1. Betriebliche Wettbewerbsbündnisse  
finden weitgehend unabhängig von der  
wirtschaftlichen Lage des  
Unternehmens Anwendung.**

- ② **2. Der im Rahmen Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse stattfindende Tausch ist insofern ungleichgewichtig, als dass die Konzessionen der Beschäftigten in der Regel dauerhaft, die des Unternehmens aber lediglich temporär wirksam sind.**

- ③ **3. Betriebliche Wettbewerbsbündnisse beinhalten vielfach einen – allerdings für einen begrenzten Zeitraum geltenden und nur relativ verbindlichen – Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, verhindern jedoch nicht, dass es zu Personalabbau mit „sozialverträglichen“ Mitteln kommen kann.**
- ③ **Die aus der Diskussion der ersten drei Thesen gewonnenen Erkenntnisse sprechen für die von Rehder (2002) vorgenommene Charakterisierung der Pakte als „unternehmerische Wettbewerbskoalitionen“ im Gegensatz zu „Beschäftigungsinitiativen“.**

# Beschäftigungstheze

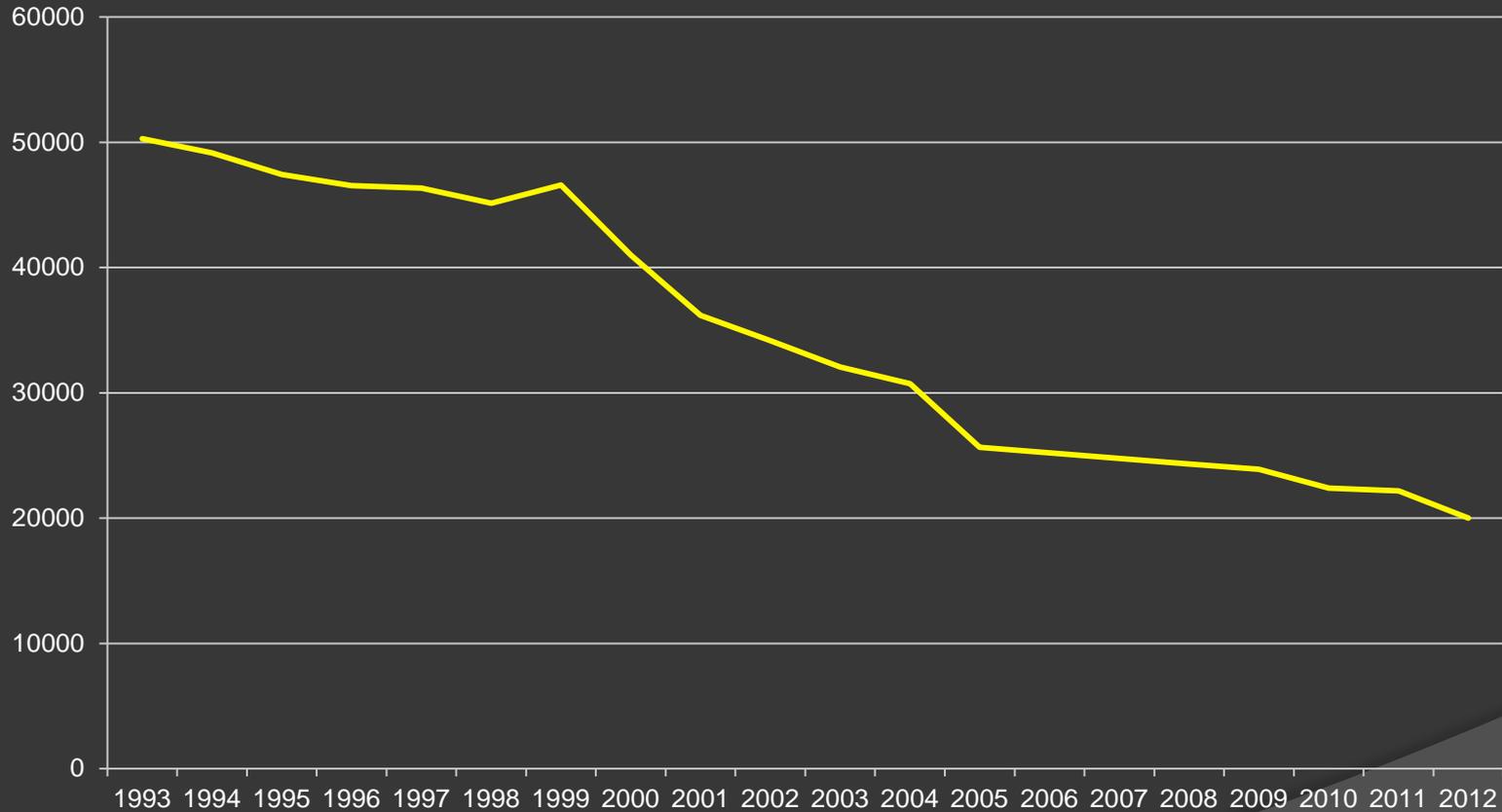
## Beschäftigte Mercedes Car Group



Unternehmensweite Bündnisse 1993, 1996, 2004, 2009

# Beschäftigungsthese

## Beschäftigte Opel AG



Bündnisse: 1993, 1995, 1997, 2001, 2003 (Rüs), 2005, 2008 (BO) , 2010, 2013

- 7. Betriebsräte lassen sich im Rahmen Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse de facto oder explizit auf das Ziel einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit verpflichten und sagen ihre Mitarbeit an Rationalisierungsprozessen zu, obwohl das dem gewerkschaftlichen Ziel „Guter Arbeit“ und dem Erhalt von Beschäftigung entgegenstehen kann. Das entspricht allerdings dem Bewusstsein vieler Teile der Belegschaften, was in der regelmäßigen Wiederwahl der Vertreter dieser Betriebsratspolitik zum Ausdruck kommt.

- ① **8. Betriebliche Wettbewerbsbündnisse sind Teil einer Strategie der exklusiven Solidarität, die Spaltungslinien zwischen und innerhalb der Belegschaften tendenziell vertieft und die Prekarisierung befördert. Obwohl sich dies negativ auf die Organisationsmacht auswirken kann und zum Teil im Widerspruch zu gewerkschaftlichen Grundpositionen steht, zieht diese Politik keine offenen Konflikte zwischen Betriebsräten und Gewerkschaftsapparaten nach sich.**
  - Grundsätzlicher Charakter von Wettbewerbspakten
  - Beispiele Daimler: DL-TV, D-Move, Ausweitung LA-Quote in „Ergänzungsregelung“ von 2010

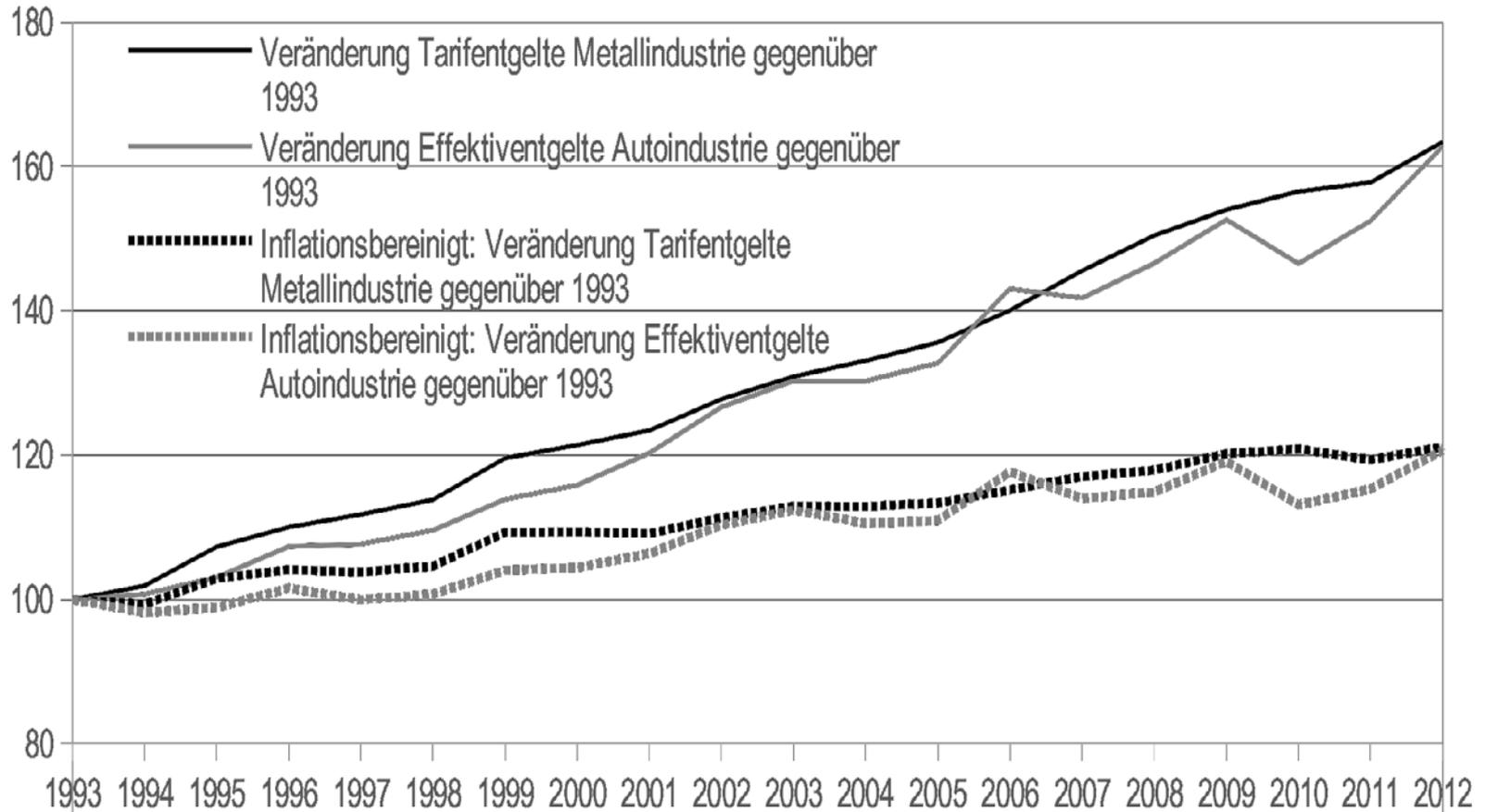
- 9. Die Lohnkonzessionen bei Betrieblichen Wettbewerbsbündnissen in den Großkonzernen der Automobilindustrie beschränken sich weitgehend auf übertarifliche Leistungen und greifen daher bislang nicht oder nur unerheblich in Tarifverträge ein. Opel – wo der Flächentarif zunächst in einzelnen Werken, ab 2013 auch unternehmensweit unterschritten wurde – ist hierzu eine bedeutende Ausnahme.

- ◎ **Entgeltkonzessionen sind ein Faktor dafür, dass sich die Effektivlöhne in der Branche nicht mehr besser entwickeln als die Tarifeinkommen der Metall- und Elektroindustrie**

**trotz veränderter Belegschaftszusammensetzung zugunsten höher qualifizierter und individuell besser entlohnter Beschäftigter; Abschmelzen übertariflicher Bestandteile (Anfang der 1990er: 30-40% ÜT)**

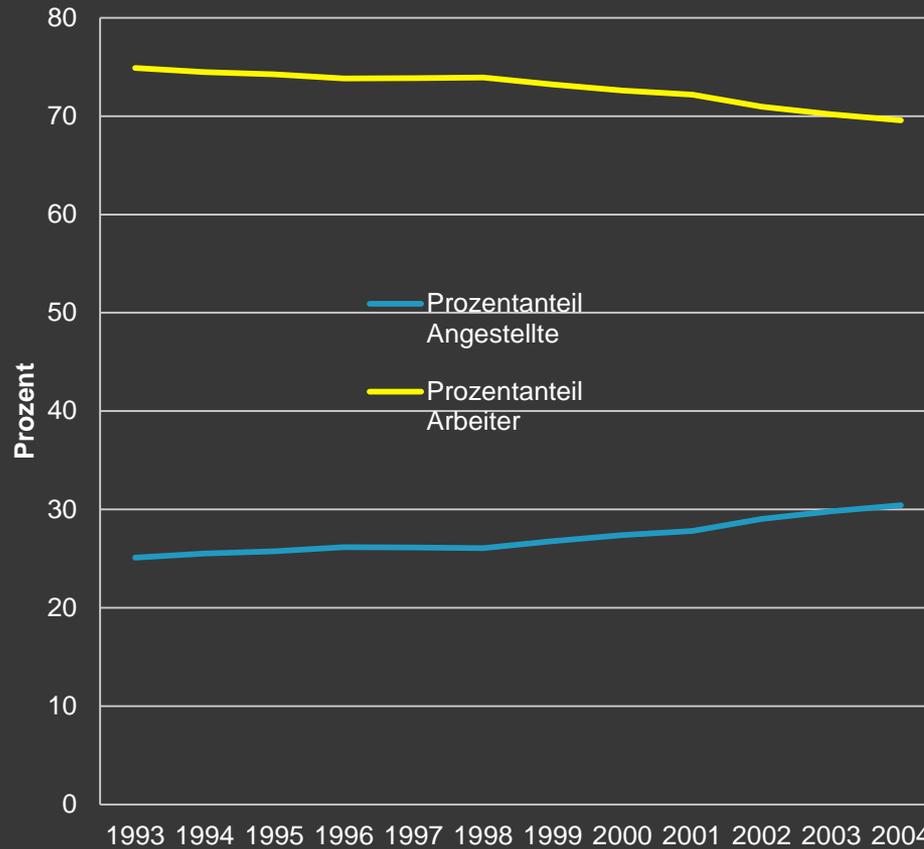
**Andere Faktoren: Tariffucht, Werkverträge (?)**

# Übertarifthese



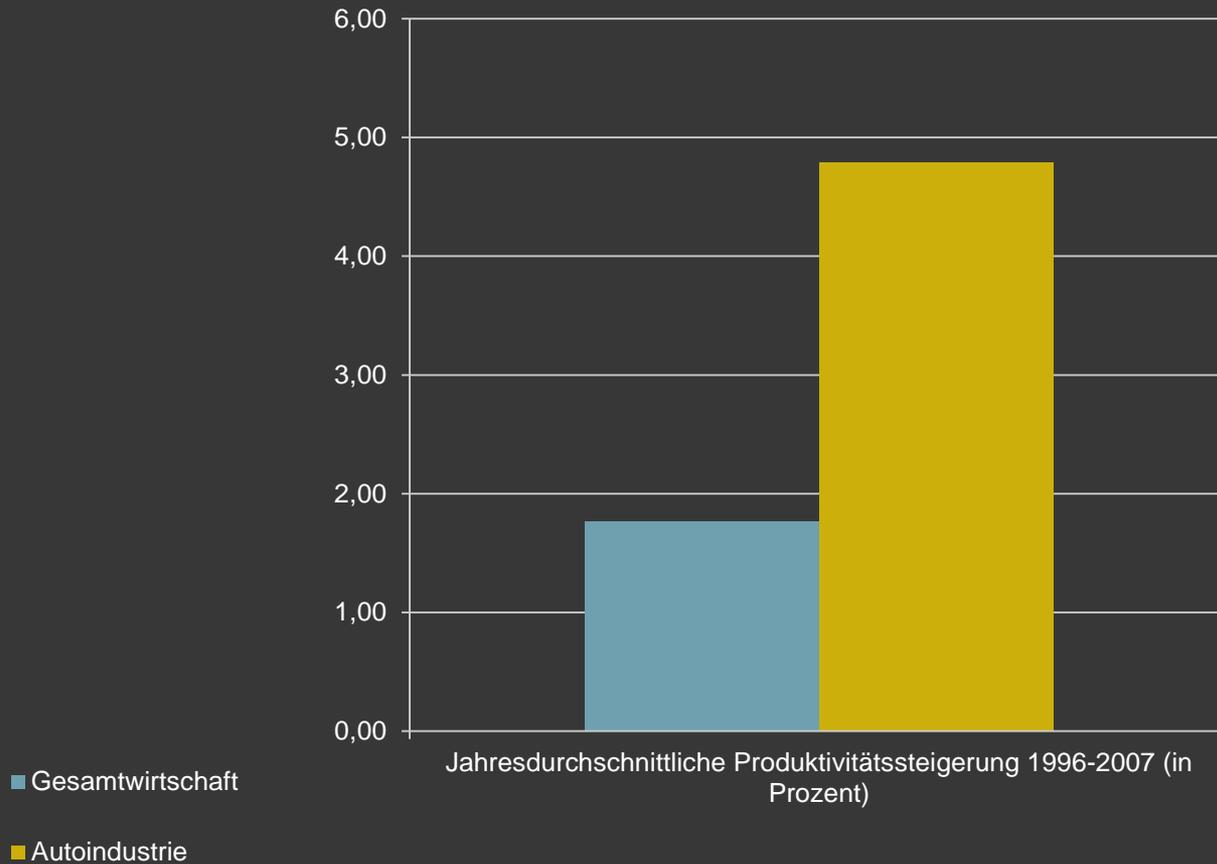
# Übertarifthese

## Verhältnis Arbeiter - Angestellte in der Automobilindustrie



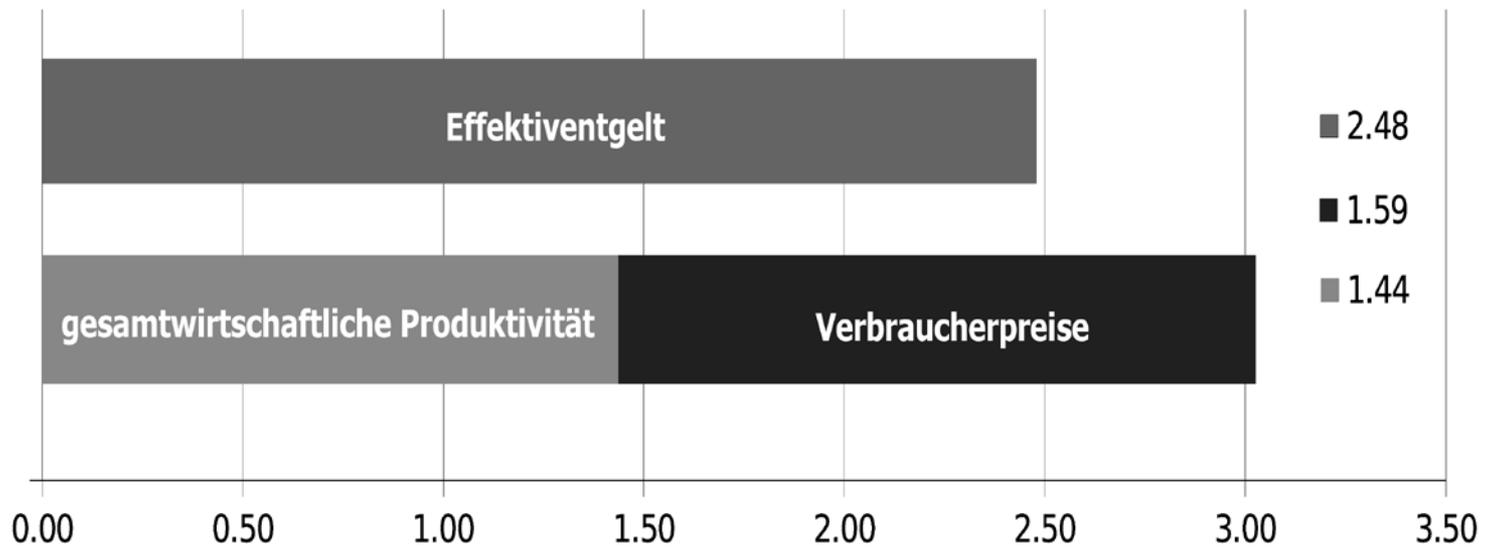
Quelle: VDA, Tatsachen und Zahlen (verschiedene Jahrgänge)

# Übertarifthese



# Übertarifthese

**Jahresdurchschnittliche Steigerung zwischen 1994 und 2012 (in Prozent)**



- ① **10. Die Ergebnisse betrieblicher Auseinandersetzungen lassen sich im Sinne der Beschäftigten durch die Mobilisierung von Produktions- und Organisationsmacht verbessern, insbesondere wenn diese über eng eingegrenzte, ritualisierte Protestaktionen hinausgeht. Die Einsicht der Betriebsratsspitzen in die Imperative des Standortwettbewerbs führt jedoch oft dazu, dass die Konflikte von ihnen nicht als machtpolitische Auseinandersetzungen geführt und die vorhandenen Mobilisierungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft werden.**
- ② **> Linksopposition/Belegschaftsaktionen als mögliche Verhandlungsressource**

- ① **12. Betriebsratsgremien, deren Zusammensetzung durch Listenwahl bestimmt wurde und in denen verschiedene Fraktionen um Mehrheiten ringen, können als „Parlamente der Arbeit“ beschrieben werden.**
- ② **Es gibt Hinweise darauf, dass die Entwicklung unternehmensnaher Gruppierungen durch die Existenz einer starken Linksopposition gehemmt wird.**

- ① **13. Es lassen sich signifikante Hinweise auf Legitimitätsverluste der am Co-Management orientierten Betriebsräte infolge Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse feststellen. Diese werden durch die Existenz relevanter linksoppositioneller Gruppen, die alternative Deutungsmuster in Teilen der Belegschaft verankern, verstärkt. Allerdings hat diese Entwicklung in keinem der untersuchten Fälle zum Wechsel der Betriebsratsmehrheiten geführt.**

- ① **14. Statt einer Schwächung der Organisationsmacht lassen sich in von der Linksopposition dominierten Bereichen ein tendenziell höherer Organisationsgrad sowie eine ausgeprägte Bereitschaft zur Teilnahme an inoffiziellen, spontanen Protesten mit radikalen Aktionsformen feststellen. Allerdings besteht eine skeptische Grundhaltung gegenüber offiziellen Gewerkschaftsaufrufen, deren Ernsthaftigkeit und Konsistenz hinterfragt und die daher zum Teil weniger stark befolgt werden.**

- ① **15. Linksoppositionelle Gruppen treten zwar grundsätzlich für einen konfrontativen Kurs gegenüber dem Management ein, sind aber nur in Ausnahmesituationen selbst in der Lage, die Belegschaft zu mobilisieren. Voraussetzungen dafür, dass sie eigenständige Mobilisierungsfähigkeit erlangen, sind neben einer entsprechend aufgeheizten Stimmung ihre Etablierung als konsequente Interessenvertretung und Deutungsmacht für einen signifikanten Teil der Belegschaft. Kann die Linksopposition als Teil der offiziellen Gewerkschaftsstrukturen agieren, verstärkt sich tendenziell ihre Wirkungsmächtigkeit.**

## Handlungsoptionsthese

- **16. Einer mit Legitimitätsverlusten und einflussreicher Linksopposition konfrontierten Betriebsratsmehrheit bieten sich unterschiedliche Handlungsoptionen, deren Pole wie folgt definiert werden können:**
- **Pol A: Ausgrenzung von Kritikern; homogenes Auftreten der eigenen Fraktion; Vermeidung betriebsöffentlicher Debatten; geringe Einbeziehung der Beschäftigten (bzw. der Vertrauensleute) in Diskussions- und Entscheidungsprozesse. Dieses Verhalten verschärft tendenziell die Legitimitätsprobleme und kann zum Verlust von Organisationsmacht führen.**
- **Pol B: Integration/Vereinnahmung von Kritikern; Steigerung der Input-Legitimität durch Schaffung größerer Transparenz und Einbeziehung der Beschäftigten (bzw. der Vertrauensleute) in Diskussions- und Entscheidungsprozesse. Dieses Verhalten kann zu größerer Akzeptanz und höherer Organisationsmacht führen.**

Beispiele für Pol B: Opel Rüsselsheim 1975, Daimler Untertürkheim seit 2010