

Ingrid Artus

# Interessenhandeln jenseits der Norm

---

Mittelständische Betriebe und  
prekäre Dienstleistungsarbeit in  
Deutschland und Frankreich



# Inhalt

## Einleitung

### I. Zur Theorie des internationalen Vergleichs industrieller Beziehungen

#### 1 Institutions matter: Der Ansatz der Varieties of Capitalism

##### 1.1 Darstellung: Eine polare Typologie betrieblicher Kooperation

##### 1.2 Zur Kritik der Varieties of Capitalism

##### 1.3 Resümee

#### 2 Do institutions matter? Institutionenskeptische Theorieansätze

##### 2.1 Zur qualitativen Vergleichbarkeit von Institutionen: Die ›analyse sociétal‹

##### 2.2 Jenseits institutioneller Differenz: La représentation au quotidien

##### 2.3 Resümee

#### 3 Das theoretische Konzept der Studie: Betriebliches Interessenhandeln in internationaler Perspektive

##### 3.1 Zentrale Begriffe des interessentheoretischen Ansatzes: Interesse, Kultur, Macht

##### 3.2 Gegenstandsbezogene Modifikationen und Ergänzungen des Forschungsrahmens

##### 3.3 Zusammenfassung des theoretischen Konzepts

##### 3.4 Die Segmentierung industrieller Beziehungen: Ein notwendiges Forschungskonzept

### II. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich

#### 1 Die Institutionalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Deutschland

##### 1.1 Zur Vorgeschichte der bundesdeutschen Betriebsverfassung

##### 1.2 Kampf um Mitbestimmung

##### 1.3 Mitbestimmung in der Praxis: Die Geschichte eines erfolgreichen Scheiterns

##### 1.4 Zur aktuellen Situation: Mitbestimmung unter Druck

## 2 Die Institutionalisierung betrieblicher Belegschaftsrepräsentation in Frankreich

### 2.1 Ökonomische und politische Rahmenbedingungen

### 2.2 Die Frühgeschichte des französischen Institutionensystems (19. Jahrhundert bis 1935)

### 2.3 Die Entstehung der Délégués du Personnel im Kontext der Volksfront (1936-1941)

### 2.4 Institutionelle Vorläufer des Comité d'Entreprise zwischen Vichy-Regime und Résistance (1941-1944)

### 2.5 Die Gründung des französischen Institutionensystems nach dem Zweiten Weltkrieg (1944-1945)

### 2.6 Gelähmte Institutionenpraxis der Nachkriegszeit (1946 bis Anfang der sechziger Jahre)

### 2.7 Gewerkschaftliche Offensive und institutioneller Wandel: Die Délégués Syndicaux (sechziger und siebziger Jahre)

### 2.8 Die Auroux-Gesetze und die Aufwertung des Comité d'Entreprise

### 2.9 Aktuelle Tendenzen: Verbetrieblichung jenseits der Gewerkschaften?

## 3 Das deutsche und das französische Institutionenmodell im Vergleich

### 3.1 Institutionalisierungsprozesse

### 3.2 Institutionelle Regeln und Praktiken

### 3.3 Machtmittel: Mitbestimmung versus Streik

### 3.4 Betriebliche Interessenvertretung und Gewerkschaften

### 3.5 Zukunftsperspektiven: Segmentspezifische Modelle industrieller Beziehungen als Forschungsgegenstand

## III. Die Praxis betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich jenseits der Norm: Periphere Mittelbetriebe und prekärer Dienstleistungsbereich

### 1 Deckungsgrad betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich

#### 1.1 Der nationale Institutionalierungsgrad: Aktuelle Tendenzen

#### 1.2 Institutionalierungsgrad nach Betriebsgröße

#### 1.3 Institutionalierungsgrad nach Branchen

#### 1.4 Determinanten des Institutionalierungsgrads betrieblicher Interessenvertretung

#### 1.5 Resümee: Wirtschaftssegmente jenseits der institutionellen Norm

### 2. Methode und Forschungsdesign der empirischen Untersuchung

#### 2.1 Die Suche nach einer qualitativ reflektierten vergleichenden Fragestellung

2.2 Das Forschungsdesign der deutschen Untersuchung

2.3 Das Forschungsdesign der französischen Untersuchung

3 Deutsch-französische Institutionenpraxis in peripheren Mittelbetrieben

3.1 Der Begriff der Peripherie

3.2 Periphere Mittelbetriebe als Wirtschaftssegment

3.3 Der institutionelle Kontext arbeitspolitischer Regulierung in kleineren Betrieben

3.4 Ein deutscher Betrieb ohne Betriebsrat: Dorfmaschinenbau

3.5 Ein französischer Betrieb ohne Gewerkschaft: Recycling

3.6 Charakteristika peripherer Institutionenpraxis

3.7 Resümee: Not all institutions do always matter

4 Deutsch-französische Institutionenpraxis im prekären Dienstleistungsbereich

4.1 Der Begriff der Prekarität

4.2 Prekäre Dienstleistungsarbeit als Wirtschaftssegment

4.3 Der institutionelle und kulturelle Kontext arbeitspolitischer Regulierung im prekären Dienstleistungsbereich

4.4 Repression betrieblicher Interessenvertretung: Der Einzelhandelskonzern Kaufbillig

4.5 Repressive Integration: Die Unternehmen Fast Food und Transport

4.6 Charakteristika prekärer Institutionenpraxis

4.7 Resümee: Institutions and institutional culture matter

IV. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Abkürzungsverzeichnis und Glossar

Tabellenverzeichnis

Literatur

Untersuchungsbetriebe und Interviews

### 3 Das deutsche und das französische Institutionenmodell im Vergleich

In den beiden vorangegangenen Kapiteln wurden die Institutionen betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich in ihrem historischen Entstehungskontext dargestellt und die Logiken der Institutionenpraxis erläutert. Im Folgenden geht es nun um einen Vergleich derselben. Dabei wird zunächst noch einmal auf die differenten Formen des Institutionenwandels eingegangen, welche die deutsche sowie französische Institutionengeschichte prägen (Kapitel 3.1). Anschließend werden die Institutionenregeln und -praktiken summarisch verglichen. Da in den historischen Darstellungen bereits ausführlich auf die länderspezifischen gesetzlichen Regelungen zum Thema betriebliche Interessenvertretung eingegangen wurde, werden im Folgenden nicht die Details dargestellt, sondern es wird ein pointierter resümierender Überblick gegeben (Kapitel 3.2). Ein weiteres Kapitel beschäftigt sich damit, welche Machtmittel die betrieblichen Interessenvertretungen in beiden Ländern besitzen und typischerweise einsetzen (Kapitel 3.3). Gesondert wird außerdem auf das Verhältnis zwischen betrieblicher Beschäftigtenrepräsentation und Gewerkschaft(en) eingegangen. Unabdingbar ist es dabei, auf die national spezifischen gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen und -kulturen einzugehen sowie auf die Rolle des Staates im System industrieller Beziehungen (Kapitel 3.4). Das abschließende Kapitel verweist schließlich darauf, dass die Gegenüberstellung national weitgehend einheitlich gedachter Institutionenmodelle unterkomplex ist. Im Zuge des aktuell stattfindenden Prozesses einer Segmentierung industrieller Beziehungen, müssten im Grunde wesentlich systematischer die Institutionenpraktiken in verschiedenen Segmenten der Wirtschaft diskutiert und verglichen werden. Hierzu fehlt es allerdings bislang an den notwendigen Grundlagen empirischer Forschung (Kapitel 3.5). Diese Situation zu verbessern, ist das Anliegen der empirischen Untersuchung im dritten Teil dieser Arbeit.

#### 3.1 Institutionalierungsprozesse

Sowohl das deutsche als auch das französische System betrieblicher Interessenvertretung sind Ergebnis einer langen Geschichte von Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit. Insbesondere in Phasen relativer Schwäche der Unternehmer sowie massiver sozialer Mobilisierungen kam es zu Institutionalierungsprozessen betrieblicher Interessenvertretungen. Man denke etwa an die ersten Betriebsräte in Deutschland kurz nach der gescheiterten deutschen Revolution, die ersten *Délégués du Personnel* während der Zeit der Volksfront in Frankreich, die *Délégués Syndicaux* im Gefolge der Massenproteste von 1968. Auch die beiden Weltkriege spielten in beiden Ländern eine wichtige Rolle als Katalysatoren institutioneller Entwicklung: Im Namen der Kriegswirtschaft wurde eine Kooperation zwischen Kapital und Arbeit als notwendig angesehen. Sie erzwangen bzw. ermöglichten zudem (in national unterschiedlichem Ausmaß) institutionelle Neuanfänge nach Kriegsende. Das Erlebnis der Niederlage in beiden Weltkriegen sowie der nationalsozialistischen Herrschaft desavouierte in Deutschland die herrschenden Eliten allerdings nachhaltiger als in Frankreich. Beispielsweise der Neuaufbau der deutschen Gewerkschaften als Einheitsgewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg ist sicherlich der Erfahrung der Zerschlagung der Arbeiterbewegung zu verdanken. Institutionen betrieblicher Interessenvertretung der Beschäftigten erscheinen - in beiden Ländern - typischerweise in einem doppelten Zusammenhang auf der historischen Bühne: Erstens verkörpern sie den Anspruch auf demokratische Einflussnahme im kapitalistischen Industriebetrieb, die ansatzweise Einführung von Bürgerrechten auch in der Sphäre der Lohnarbeit. Sie stehen für den Willen zur Emanzipation der Arbeiterklasse. Die alleinige Herrschaft der Betriebsleitungen soll

zumindest partiell beschränkt werden. Diese normative Basis erklärt ihre enge Verknüpfung mit emanzipatorisch ausgerichteten, sozialen und gewerkschaftlichen Bewegungen. Zweitens konnten sich betriebliche Interessenvertretungen typischerweise relativ spontan in Situationen eines gesellschaftlichen Regulierungsvakuums und der Infragestellung staatlicher Herrschaftsverhältnisse etablieren (etwa unter der Résistance oder in der so genannten Wendezeit in Ostdeutschland). Dabei übernahmen sie häufig Funktionen der Produktionsorganisation sowie der Versorgung der Belegschaften. Typisch für die Geschichte in beiden Ländern ist die partielle bis weitgehende Rücknahme der Machtstellung betrieblicher BelegschaftsrepräsentantInnen nach Erstarren der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse und staatlicher Regulierungsmacht. In unterschiedlichem Ausmaß wurden die spontan etablierten Formen repräsentativer Demokratie jedoch auch zur Grundlage eines Institutionenwandels im Bereich betrieblicher Interessenvertretung. Dieser weist in Deutschland und in Frankreich unterschiedliche Geschwindigkeiten und Muster auf:

Die gesetzliche Etablierung betrieblicher Repräsentationsinstitutionen erfolgte in Frankreich insgesamt zögerlicher, später und bruchstückhafter als in Deutschland. Dies hängt mit der langsamen und dezentral erfolgenden Industrialisierung und dem Fehlen eines *effet de masse* bei der gewerkschaftlichen Organisationsbildung zusammen. Die schwachen, dezentral organisierten und zersplitterten Gewerkschaften wurden in Frankreich erst im Zuge der Volksfront als wichtige gesellschaftliche Akteure anerkannt - ein Prozess, der in Deutschland bereits nach dem Ersten Weltkrieg abgeschlossen war. Parallel zur formalen Anerkennung der Gewerkschaften entwickelten sich in Deutschland zudem schon früh auch kooperative Muster der Interessenverhandlung zwischen Kapital und Arbeit, wie dies etwa im Stinnes-Legien-Pakt paradigmatisch zum Ausdruck kam. In Frankreich existierten hingegen relativ lange ausgeprägte Tendenzen eines revolutionären Syndikalismus. Differenzen im gewerkschaftlichen Organisationsgrad, im gesellschaftlichen Einfluss der Gewerkschaften sowie in ihrer ideologischen Ausrichtung können zumindest teilweise die nationalspezifisch unterschiedlich gefärbten Forderungen zum Thema Belegschaftspartizipation erklären: In Deutschland wird bereits in der Weimarer Republik der Anspruch auf eine umfassende wirtschaftliche Demokratisierung und gleichberechtigte Mitbestimmung der Gewerkschaften (nicht der Betriebsräte!) auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten laut. Das Betriebsverfassungsgesetz und die Mitbestimmungsrechte des bundesdeutschen Betriebsrats sind nur die reduzierte Variante sehr viel weiter gehender Demokratisierungsvorstellungen. Die französische Debatte ist hingegen bis zur Durchsetzung der *Délégués Syndicaux* (1969) darauf konzentriert, ein Existenzrecht der Gewerkschaften im Betrieb zu erringen. Im Zuge erbitterter und stark konflikthaltiger Auseinandersetzungen um die Alleinherrschaft der französischen Patrons im Betrieb war (und ist im Grunde bis heute) die Frage der Belegschaftsrepräsentation eng mit der Frage nach der Legitimität gewerkschaftlicher Gegenmacht im Betrieb verknüpft. Die Durchsetzung betrieblicher Partizipationsrechte der Beschäftigten steht nicht eigentlich im Fokus gewerkschaftlicher Politik. Diese werden eher als organisatorischer Rahmen für betriebliche Gewerkschaftsarbeit aufgefasst. Dies erklärt, weshalb sich die Konflikte traditionell vor allem darum drehten (und drehen), welchen Einfluss die Gewerkschaften auf die *Institutions Représentatives du Personnel* (IRP) haben. Der Kampf um Repräsentationsinstitutionen war (und ist) ein Kampf um den Einfluss der Gewerkschaften in den Betrieben. Mitbestimmung im deutschen Sinne oder gar ein Co-Management von BelegschaftsvertreterInnen gilt in Kreisen der CGT bis heute nicht als unbedingt erstrebenswert, sondern als tendenziell suspekt. Der Begriff für die deutsche Mitbestimmung (*codetermination*) wird nicht selten (absichtlich oder unabsichtlich) mit dem der *Cogestion* identifiziert, was eine deutlich pejorative Note besitzt: Mitbestimmung (*codetermination*) wird als Mitgeschäftsführung (*cogestion*) im Sinne der Mitverantwortung für kapitalistische Ausbeutung gesehen und steht als solche

tendenziell im Ruf anrühiger Klassenkollaboration, des Verrats gewerkschaftlicher Zielstellungen und der Vereinnahmung durch die Geschäftsleitung.

Im Nebeneinander der beiden Institutionalisierungsgeschichten ist weiterhin auffällig, dass die deutsche Geschichte von relativ starker institutioneller Konstanz geprägt ist: Das Betriebsrätegesetz von 1920 beinhaltet bereits zentrale Charakteristika des späteren Betriebsverfassungsgesetzes (vor allem die formal strikte Trennung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft). Auch dessen Reformen im Jahr 1972 und 2002 haben eher den Charakter von Ergänzungen und Modernisierungen als den einer grundsätzlichen Veränderung im institutionellen Aufbau. Die französische Institutionengeschichte hingegen lässt sich bildlich als Konstruktion von "sédiments successifs" (Le Crom 2003: 142), das heißt als Prozess sukzessiver Ablagerungen beschreiben. Kritische Kommentatoren haben die immer neuerliche Gesetzgebungstätigkeit, mit der das institutionelle Gebäude modifiziert, um- und angebaut wurde, auch als "bricolage généralisé" (verallgemeinerte Bastellei) beschrieben (ebd.). Ein französisches Spezifikum ist jedenfalls "der systematische Rekurs auf das Gesetz, die Akkumulierung neuer Regelungen, das Präzisionsniveau der Texte sowie die Langsamkeit der Stabilisierung von Regeln und Inhalten der Repräsentation" (Mouret/Guillaume 2002: 5; Übers. d. Verf.). Damit repräsentiert der französische Fall der Institutionenbildung geradezu idealtypisch eine Form des Institutionenwandels, die in der Theorie des Neuen Institutionalismus mit dem Begriff der Überlagerung (institutional layering) (vgl. Schickler 2001; Thelen 2002; Streeck/Thelen 2005) belegt wurde. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass es im Fall des Auftauchens neuer durchsetzungsfähiger Interessengruppen "nicht zu einem Austausch institutioneller Arrangements" kommt, "sondern zu einer Überlagerung des bestehenden Institutionensystems. Anstatt die umstrittenen Komponenten zu beseitigen, werden als Ausweichlösung neue Strukturen oder Funktionen an das bereits bestehende Institutionensystem angedockt. [...] Dem Institutionensystem werden dadurch kontinuierlich neue Anbauten hinzugefügt, die aber nicht zueinander in Beziehung stehen müssen, weil sie situationsspezifisch verschiedenen [...] Initiativen entsprungen sind" (Rehder 2003: 28f.). Diesem Modell entsprechend wurden in Frankreich zu unterschiedlichen Zeitpunkten (vor allem 1936, 1945/46, 1968/69) immer neue Institutionen der Belegschaftsinteressenvertretung gegründet und vergleichsweise unvermittelt nebeneinander gestellt. Starke soziale Mobilisierungsbewegungen führten nicht zur Abschaffung alter und Begründung neuer Institutionen (displacement), sondern zur Hinzufügung weiterer, zusätzlicher Institutionen. Das komplexe französische Institutionensystem, das dem Laien auch als Institutionengewirr erscheinen kann, ist die Folge einer Geschichte wiederholter institutioneller Überlagerung. Die deutsche Institutionenentwicklung wäre hingegen eher dem Modell der institutionellen Konversion zuzurechnen (vgl. Thelen 2002, 2004; Thelen/Streeck 2005; Jackson 2005): "Different from layering [...], here institutions are not so much amended or allowed to decay as they are redirected to new goals, functions, or purposes" (Thelen/Streeck 2005: 26). Das Entwicklungsmuster institutioneller Überlagerung ist typisch für einen sozialen Kontext, in dem Interessengruppen nachhaltig auf ihren hart erkämpften Errungenschaften beharren und die Herausbildung neuer Interessenkompromisse somit schwierig ist - eine Haltung, die nicht zuletzt mangelndem wechselseitigen Vertrauen sowie verhärteten Konfliktfronten entspringt.