

Betriebsräte und 'Andere Vertretungsorgane': Verbreitung und Kontext betrieblicher Beschäftigtenvertretungen in der deutschen Privatwirtschaft

Hauser-Ditz, Axel; Hertwig, Markus; Pries, Ludger

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hauser-Ditz, A., Hertwig, M., & Pries, L. (2006). Betriebsräte und 'Andere Vertretungsorgane': Verbreitung und Kontext betrieblicher Beschäftigtenvertretungen in der deutschen Privatwirtschaft. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 13(4), 340-369. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-343028>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Axel Hauser-Ditz, Markus Hertwig, Ludger Pries*

Betriebsräte und „Andere Vertretungsorgane“. Verbreitung und Kontext betrieblicher Beschäftigten- vertretungen in der deutschen Privatwirtschaft**

Zusammenfassung – Über die Verbreitung und Kontextbedingungen von Betriebsräten und betriebsverfassungsrechtlich nicht abgesicherten „Anderen Vertretungsorganen“ (AVOs) liegen nur wenige durch empirische Breitenerhebungen gesicherte Informationen vor. Der Beitrag untersucht diese Aspekte auf Basis einer für Deutschland repräsentativen Erhebung von rund 3.200 Betrieben der Privatwirtschaft. Mit Hilfe theoretischer Vorüberlegungen werden mögliche Einflussfaktoren in verschiedenen Konzepten der Industrial Relations- und Organisationsforschung verortet und systematisiert. Die Untersuchung zeigt, dass jeweils unterschiedliche Kontextfaktoren die Betriebsrats- und AVO-Existenz erklären: Während Betriebsräte vor allem Ausdruck von Betriebsgrößen- und Branchendifferenzen, betrieblichen Entwicklungspfaden und berufskulturellen Orientierungen der Beschäftigten sind, stehen AVOs in engem Zusammenhang mit der Beteiligungsstrategie des Managements und betriebskulturellen Faktoren.

Works Councils and “Other Representation Structures”. Coverage and Context Factors of Workplace Employee Representation in the German Private Sector

Abstract – There is little empirically validated knowledge about the coverage and contextual factors of workplace level employee representation – works councils (WC) and other representation bodies (ORBs) which are not legally based on the German Works Constitution Act. This article analyses both aspects by exploiting a representative survey data of approximately 3.200 workplaces in the German private sector. Coverage and contextual factors of employee representation structures are examined from the perspective of various theoretical models derived from industrial relations and organisational research. The article concludes that contextual factors differ considerably between WCs and ORBs: While the incidence of WCs depends mainly on firm size, industry, path dependence and employee related factors, the existence of ORBs is first of all related to the participation strategy of management and aspects of company culture.

Key words: **Employment Relations, Employee Representation, Works Councils, Firm Specific Representation Structures, Participation**

* Axel Hauser-Ditz, geb. 1967; Arbeitsgebiete: Arbeitsbeziehungen, sozial-ökologische Unternehmensbewertung, Koordination BISS-Projekt. E-mail: axel.hauser-ditz@rub.de.

Markus Hertwig, geb. 1972; Arbeitsgebiete: Organisationssoziologie, sozialwissenschaftliche Automobilforschung, Arbeitsbeziehungen. E-mail: markus.hertwig@rub.de.

Prof. Dr. Ludger Pries, geb. 1953; Arbeitsgebiete: Organisations-, Arbeits- und Erwerbssoziologie, Transnationalisierung, Migrationssoziologie. E-mail: ludger.pries@rub.de.

Kontaktadresse: Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung, D – 44780 Bochum.

** Artikel eingegangen: 24.4.2006

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.10.2006.

1. Einleitung¹

Die Untersuchung der Strukturen und Veränderungen von kollektiver betrieblicher Interessenregulierung ist aus mehreren Gründen von wachsender wissenschaftlicher und gesellschaftspolitischer Bedeutung. *Erstens* hat seit gut einem Jahrzehnt diese betriebliche Ebene der Aushandlung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Verhältnis zum (Flächen-) Tarifvertrag erheblich an Bedeutung gewonnen. Deutschland ist im internationalen Vergleich eines der wenigen Länder mit einer ausgeprägten dualen Struktur der Erwerbsregulierung (Fürstenberg 1975; Müller-Jentsch 1997). Auf der betrieblichen Ebene werden die sektoral-regionalen Tarifverträge durch Betriebsvereinbarungen und Absprachen konkretisiert und überwacht, wobei das betriebsverfassungsrechtliche Organ der Betriebsräte eine herausragende Rolle spielt. Durch die wachsende Bedeutung tarifvertraglicher Öffnungsklauseln wird der betriebliche Gestaltungsspielraum hierbei zunehmend erweitert. Darüber hinaus ist seit Mitte der 1990er Jahre ein anhaltender Rückgang der Tarifbindung (Verbandsaustritte, OT-Verbände) insgesamt zu beobachten. Dieser Wegfall der überbetrieblichen Regulierungsebene dürfte ebenfalls nicht ohne Folgen für die Aushandlungsprozesse in den betroffenen Betrieben bleiben. Es stellt sich die Frage, auf welche existierende Formen betrieblicher Interessenregulierung die Verbetrieblichung trifft und wie sich diese verändern.

Verschiedene Studien zum Verbreitungsgrad und zu den Wirkungsmechanismen der Interessenregulierung durch Betriebsräte haben *zweitens* gezeigt, dass wissenschaftlich abgesicherte und für die deutsche Privatwirtschaft repräsentative Erkenntnisse hierzu relativ unentwickelt sind. Die vorhandenen Breitenerhebungen widersprechen sich hinsichtlich des Verbreitungsgrades von Betriebsräten zum Teil erheblich (Addison/Schnabel/Wagner 1999; Ellguth/Ahlers 2003; Niedenhoff 2003; Schäfer 2003; Wassermann 2003). So wird in der vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) beauftragten Untersuchung (Wassermann 2003) für das Jahr 2002 die Anzahl der Betriebe mit Betriebsrat – basierend auf einem freiwilligen gewerkschaftlichen Meldeverfahren – auf nur etwa 36.000 Betriebe geschätzt. Das entspräche einem Anteil von weniger als 4% aller betriebsratsfähigen Betriebe. Die Befragungen (der betrieblichen Personalverantwortlichen) im Rahmen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergaben dagegen eine Schätzung von etwa 110.000 Betriebsratsgremien, dies entspräche einer Betriebsratsquote von ungefähr 11%.²

¹ Das BISS-Projekt („Betriebliche Interessenregulierung – Survey und Strukturanalyse“) wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und am Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt. Wir danken Peter Ittermann und den anonymen Gutachter/innen für konstruktive Kritik und Kommentare.

² In dem für die gesamte Wirtschaft Deutschlands repräsentativen und für etwa 85% der Fälle im Folgejahr wieder in denselben Betrieben durchgeführten Befragungen des IAB wurde regelmäßig die Frage nach der Existenz eines Betriebsrates gestellt. Seit der Erhebung des Jahres 2003 wird auch nach anderen, „betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung“ gefragt (vgl. Ellguth 2004, 2005).

Ähnlich wie bei den DGB-Erhebungen handelt es sich bei den Studien des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), das ebenfalls regelmäßige Befragungen zur betrieblichen Mitbestimmung durchführt, um Verbandserhebungen. Da nur Mitgliedsunternehmen aus den Arbeitgeberverbänden befragt werden, sind somit kaum Rückschlüsse auf die Gesamtwirtschaft möglich. Auch die Befragungen von Betriebs- und Personalräten, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung in der Vergangenheit durchführte (vgl. Schäfer 2003), ließen keine statistisch verlässlichen Aussagen über den Verbreitungsgrad von Betriebsräten zu, weil die Grundgesamtheit der Befragten weder eine Vollerhebung aller Betriebe noch eine Zufallsauswahl aus dieser war (für eine Diskussion hierzu vgl. auch Ellguth 2003).³ Betrachtet man darüber hinaus die zahlreichen Fallstudien zur Typisierung von Betriebsräten oder betrieblichen Regulierungsmustern (vgl. z.B. Bosch et al. 1999, 1995; Kotthoff 1994, 1981) und die dort diagnostizierte Varianz der „Vertretungswirksamkeit“ von Betriebsräten, so wird deutlich, dass Informationen zur Verbreitung bestimmter Typen von Betriebsräten bisher eher spärlich gesät sind (Dilger 2002; Ellguth/Ahlers 2003; Nienhüser 2005).

Ein *dritter* Grund für die wachsende Bedeutung der Untersuchung betrieblicher Interessenregulierung liegt in der bisher unterbeleuchteten Rolle von betriebsverfassungsrechtlich nicht abgesicherten „Anderen Vertretungsorganen“ (AVOs). Zu dieser Frage, welche kollektiven *Formen* der Interessenvertretung *jenseits* des Betriebsrats – wie beispielsweise Sprecher oder Beteiligungsrunden – auf der betrieblichen Ebene überhaupt existieren, liegen inzwischen einige interessante qualitative Untersuchungen vor (vgl. z.B. Boes et al. 2003; Boes 2004; Abel et al. 2005; Abel/Pries 2005; Ittermann 2003; Ittermann/Niewerth 2004; Bertelsmann-Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 2002; Kluge 2001; Voß/Wilke 2002). Dabei konnten empirisch unterschiedliche Partizipationsmodelle nachgewiesen werden, die gekennzeichnet sind durch eine jeweils spezifische Kombination aus individueller Selbstvertretung, betriebsrätlicher und/oder nicht-betriebsrätlicher Kollektivvertretung und der durch die Charakteristika des Leistungserstellungsprozesses bedingten direkten Partizipation der Beschäftigten. All diese Studien konzentrieren sich auf die Interessenvertretung von hochqualifizierten Beschäftigten in expandierenden Dienstleistungsbranchen und basieren auf Fallstudien-ergebnissen. Es bleibt deshalb schwer abzuschätzen, inwiefern es sich bei den Forschungsbefunden um singuläre Ergebnisse handelt, die den besonderen Charakteristika der Beschäftigten (Qualifikation), der Betriebe (Betriebskultur) oder des Leistungserstellungsprozesses (Branche, z.B. Softwareentwicklung) geschuldet sind.

Ältere Untersuchungen über die Sozialordnung und Interessenvertretung in Kleinbetrieben (Hilbert/Sperling 1993; Kotthoff/Reindel 1990) legen die Vermutung nahe, dass es sich bei den alternativen Formen der kollektiven Interessenvertretung

³ Dies änderte sich erst mit der jüngsten Erhebungswelle des WSI. Diese basiert auf einer repräsentativen BA-Stichprobe mit einer ähnlichen Struktur wie der des BISS-Projektes. Die von Infas durch ein Stichproben-Screening ermittelte IV-Quote (gemischte Quote aus BR und PR) liegt in vergleichbaren Betriebsgrößenklassen jedoch noch deutlich höher als die des IAB (vgl. Schäfer 2005), weshalb von einer Hochrechnung der BR-Gremien Abstand genommen wurde.

keineswegs um ein neues Phänomen handelt. Neu war allerdings gerade in Unternehmen der digitalen Wirtschaft, dass die alternativen Beteiligungsmodelle durchaus offensiv als Teil einer neuen Unternehmens- und Partizipationskultur – und manchmal auch explizit als Alternative zur betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung durch Betriebsräte – propagiert wurden.

Artus et al. (2006) haben systematischer in verschiedenen Branchen Fallstudien zur Interessenregulierung in Betrieben ohne Betriebsrat durchgeführt. Dabei zeigt sich unter anderem, dass die Kontextbedingungen, die Gründe und die Vertretungswirksamkeit von Beschäftigteninteressen in Betrieben ohne Betriebsrat sehr stark variierten (z.B. nach der Branche, der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, der Unternehmenskultur etc.; vgl. auch Lücking 2006). Generell kann zwar davon ausgegangen werden, dass der Bereich der Betriebe ohne Betriebsrat nicht automatisch eine „mitbestimmungsfreie Zone“ und noch weniger eine „partizipationsfreie Zone“ darstellt. Allerdings sind die wissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse über die Vertretungsformen und Beteiligungselemente der Beschäftigten in diesen Betrieben noch rudimentär. Seit der Erhebungswelle 2003 wird im IAB-Betriebspanel nach möglichen anderen kollektiven Gremien der Interessenvertretung gefragt. Die Quote der Betriebe mit solchen „betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen“ beläuft sich auf 4% für Westdeutschland und auf 3% für Ostdeutschland. Gewichtet nach der Verteilung dieser Alternativgremien auf Betriebsgrößenklassen vertreten sie damit 5% (West) bzw. 4% (Ost) der Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2004). Aufgrund struktureller Begrenzungen des Frageumfangs des IAB-Betriebspanels wurden und werden detailliertere Informationen zu der konkreten Ausgestaltung dieser AVOs nicht erhoben.

Viertens schließlich ist die Untersuchung der betrieblichen Interessenregulierung auch aus einer arbeits- und gesellschaftspolitischen Perspektive von großer Bedeutung. Das betriebsrätliche System wird zwar weder von den Sozialpartnern noch von den politischen Parteien grundsätzlich in Frage gestellt. Alle Beteiligten wissen die positiven Funktionen betrieblicher Mitbestimmung grundsätzlich zu schätzen – als demokratische Teilhabe, als Beitrag zur Konfliktregulierung und Stabilisierung, als Motivations- und Innovationsfaktor. Gleichwohl bestehen bei der Frage, ob und wie die betriebliche Mitbestimmung weiterentwickelt werden sollte, erhebliche Meinungsverschiedenheiten. Das Meinungsspektrum reicht vom Ausbau bis zum Rückbau von Beteiligungsrechten und Vertretungsstrukturen. Von Arbeitgeberseite wird dabei insbesondere Kritik an den „bürokratisierten“ Betriebsratsstrukturen vorgebracht. In diesem Kontext erscheinen auch die AVOs in einem umstrittenen Licht: Während die Gewerkschaften in den AVOs vielleicht eher eine unwillkommene, von den Arbeitgebern gesteuerte Konkurrenz zu den Betriebsräten und eine „Scheinpartizipation“ sehen, mögen sie den Arbeitgebern als Beleg dafür dienen, dass eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten auch ohne betriebsverfassungsrechtliche Organe gewährleistet werden kann.

Vor dem Hintergrund des skizzierten Forschungsstandes und der gesellschaftspolitischen Bedeutung sollen im Folgenden zwei Fragenkomplexe bearbeitet werden. *Erstens* soll geklärt werden, welche Formen der kollektiven Interessenvertretung sich in welchem Ausmaß in den Betrieben der deutschen Privatwirtschaft finden. Hier interessiert vor allem, welche AVOs neben dem Betriebsrat existieren und wie verbrei-

tet sie sind. *Zweitens* sollen systematischer die Kontextbedingungen und Strukturmerkmale der Betriebe und Beschäftigten untersucht werden, die mit verschiedenen Formen bzw. Typen betrieblicher Interessenregulierung korrelieren. Aus der vorliegenden Forschung lassen sich hierzu zahlreiche Variablen und Einflussfaktoren ableiten (Addison/Schnabel/Wagner 1999; Ellguth 2004, 2005). Neben *betriebsbezogenen* Variablen (Größe, Mehrbetriebsunternehmen/Einzelbetrieb, Branche, Betriebsalter, technischer Stand, Ertragslage, Tarifbindung, Region, Auslandskontrolle) sind *beschäftigtenbezogene* Variablen (Frauenanteil, Qualifizierung und Alter der Belegschaft) von besonderem Interesse. Um die Vielzahl möglicher Bestimmungsfaktoren für das Vorhandensein und die spezifische Ausprägung kollektiver betrieblicher Interessenregulierung in einen systematischen Zusammenhang zueinander stellen zu können, werden im Folgenden zunächst einige theoretische Erklärungsmodelle betrieblicher Interessenvertretungsformen skizziert (Abschnitt 2). Auf dieser Grundlage werden empirische Befunde zu Verbreitungsgrad und Bestimmungsgründen unterschiedlicher Formen kollektiver betrieblicher Interessenregulierung im Lichte der theoretischen Erklärungsmodelle vorgestellt (Abschnitt 3 und 4). Abschließend werden wesentliche Erkenntnisse zusammengefasst und Aufgaben für die weitere Forschung formuliert (Abschnitt 5).

2. Ansätze zur Erklärung der Verbreitung verschiedener Formen betrieblicher Interessenvertretung

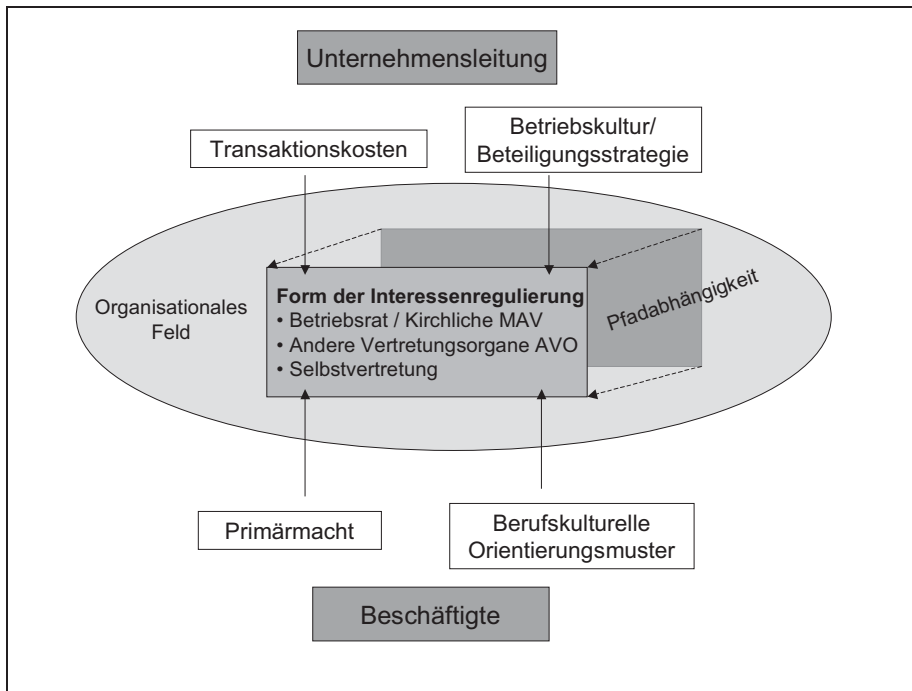
In den meisten Studien erfolgt die Analyse der Bestimmungsgründe ohne einen systematischen Rückbezug auf theoretische Ansätze der Industrial Relations- und Organisationsforschung. Um die bestehenden Formen der individuellen und kollektiven betrieblichen Interessenvertretung typisierend zu erfassen und sie in einen systematischen Erklärungszusammenhang zu betrieblichen Struktur- und Kontextmerkmalen zu stellen, bedarf es theoretischer Annahmen zu den Voraussetzungen individueller und kollektiver Interessenregulierung. Diese unterschiedlichen theoretischen Begründungszusammenhänge werden im Folgenden kurz skizziert. Sie dienen der Strukturierung der dann folgenden Auswertung der empirischen Befunde.⁴ Sechs theoretische Erklärungsansätze werden vorgestellt: (1) die eher funktional argumentierende Transaktionskostentheorie, (2) das Primär- und Sekundärmacht-Konzept, (3) die organisationsbezogenen Ansätze der Betriebskultur bzw. Managementstrategie/-Politik, (4) die individuenbezogenen berufskulturellen Orientierungsmuster, (5) das Pfadabhängigkeitskonzept und (6) das aus der institutionalistischen Organisationsforschung stammende Modell organisationaler Felder.

Während Transaktionskostentheorie und Unternehmenskultur eher aus der Perspektive der Unternehmung die Form der betrieblichen Interessenregulierung erklären, geschieht dies beim Ansatz der Primärmacht und der berufskulturellen Orientie-

⁴ Bei den ausgewählten Ansätzen handelt es sich um zentrale Theoriekonzepte der Organisations- bzw. Industrial Relationsforschung; die Auswahl richtet sich nach dem Kriterium, ob sich mit ihrer Hilfe zentrale Einflussfaktoren auf die Betriebsrats- und AVO-Existenz, die in der Literatur und in anderen Studien behandelt werden, erfassen und Argumentationskontexten zuordnen lassen. Damit sei nicht bestritten, dass möglicherweise weitere theoretische Konzepte existieren, die dies leisten können.

rungsmuster aus der Perspektive der Beschäftigten. Die Erklärungsmodelle des organisationalen Feldes und der Pfadabhängigkeit fokussieren auf das Verhalten der Betriebe in ihrem jeweiligen Umfeld bzw. vor dem Hintergrund ihrer historischen Entwicklung (vgl. Abb. 1). Nachfolgend werden wir die Erklärungsansätze 1, 3 und 4 herausgreifen und als Basis für die Bildung von Hypothesen nutzen; die übrigen Ansätze werden nur skizzenhaft umrissen; ihre Prädiktoren fungieren innerhalb der späteren multivariaten Analyse gleichsam als Kontextvariablen.

Abb. 1: Erklärungsansätze für die Form der Interessenregulierung
(Quelle: RUB; BISS 2006)



2.1 Transaktionskosten von Aushandlungen und betrieblicher Kommunikation

Die Existenz eines Betriebsrats wird vielfach mit Hilfe *transaktionskostentheoretischer* Argumente erklärt (Ellguth 2005; Schnabel/Wagner 2001). Der Betriebsrat als Vertretungsorgan der abhängig Beschäftigten besitzt für das Management den Vorteil, einen klar definierten, einheitlichen Ansprechpartner zu konstituieren. Informationen müssen nicht umständlich in Einzelgesprächen vermittelt und Abstimmungsprozesse nicht zwischen Geschäftsleitung und einzelnen Mitarbeitern verhandelt werden. Die Kommunikation kann im Idealfall effizient über einen eingespielten Kanal erfolgen und der Kommunikations- und Abstimmungsaufwand – die Transaktionskosten – auf diese Weise reduziert werden. Vor allem in Großbetrieben kommen diese Effekte zum Tragen. Hier sieht das Management aufgrund der Komplexität der Leistungserstellungsprozesse u. U. Vorteile in kollektiven Regulierungsformen; auch der Betriebsrat

wird hier trotz seiner rechtlichen Einflussmöglichkeiten häufig positiv gewertet. In Klein- und Mittelbetrieben besitzt die Geschäftsleitung aufgrund der weniger komplexen Aufbau- und Ablauforganisation ein geringeres funktionales Interesse an kollektiver Regulierung.

Diese transaktionskostentheoretischen Überlegungen können helfen, die Existenz kollektiver Formen von Interessenregulierung in Betrieben zu erklären. Die Einflussfaktoren Betriebsgröße und Unternehmensstruktur lassen sich hier verorten, da grundlegende Unterschiede zwischen Betrieben mit komplexen und weniger komplexen betrieblichen Austauschbeziehungen unterstellt werden. Die Formen der Interessenvertretung sollten daher mit der *Betriebsgröße* und der *Unternehmensstruktur* variieren. In Betrieben ab einer bestimmten Größenklasse bzw. mit einer gewissen Komplexität der organisationalen Abstimmungsprozesse – als Indikator dient hier die Zugehörigkeit zu Konzern- bzw. Mehrbetriebsunternehmen – kann erwartet werden, dass die Geschäftsleitung ein entsprechendes *Arbeitnehmergremium* befürwortet oder sogar von sich aus initiiert, um die Kosten der Information und Aushandlung mit der Belegschaft zu verringern. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat existiert, kann daher sogar erwartet werden, dass ein entsprechendes Alternativorgan auf Initiative der Geschäftsleitung eingerichtet wird. Dabei lässt sich *erstens* vermuten, dass die Geschäftsleitung nicht die Wahl eines Betriebsrates forcieren wird, der durch seine Rechte – auch gegen den Willen der Geschäftsleitung – weitgehenden Einfluss auf betriebliche Entscheidungen nehmen kann;⁵ *zweitens* kann erwartet werden, dass die Geschäftsleitung selbst das Organ einsetzt bzw. seine Mitglieder *ernannt*, um weitest mögliche Kontrolle über dessen Aktivitäten zu behalten und sicherzustellen, dass es im Sinne der Geschäftsleitungsinteressen funktioniert und instrumentalisiert werden kann; und *drittens* ist – aus denselben Gründen – denkbar, dass die Geschäftsleitung selbst Mitglied des Organs ist und somit ein *gemeinsames* Kollektivorgan ähnlich dem französischen Modell der *comités d'entreprise* oder dem britischen *joint consultative committee* konstituiert wird. Bezüglich der Kompetenzen dieser Organe ist davon auszugehen, dass sie primär Zwecken der Information und Konsultation dienen. Das Letztentscheidungsrecht wird sich die Geschäftsleitung vorbehalten.

Die Transaktionskostentheorie kann offensichtlich plausibel begründen, warum und unter welchen Bedingungen eine Geschäftsleitung die Existenz kollektiver *Informations- und Verhandlungsorgane* befürworten wird; sie versagt jedoch, wenn es darum geht, Erklärungen für die Existenz von (originären) *Interessenvertretungsorganen* der abhängig Beschäftigten zu liefern.⁶ Bei Betriebsräten und, wie noch zu zeigen sein wird, bei vielen AVOs handelt es sich nämlich nicht um von der Geschäftsleitung eingesetzte Organe zur Verbesserung der betriebsinternen Kommunikationsabläufe,

⁵ Dabei kann davon ausgegangen werden, dass die Geschäftsleitungen in Großbetrieben eher bereit sind, einen Betriebsrat zu tolerieren als in KMU, da in Großbetrieben vergleichsweise stärkere positive Transaktionskosteneffekte erwartet werden können.

⁶ Der Voice-Ansatz stellt einen entsprechenden Erklärungsansatz aus Sicht der Beschäftigten dar, wobei davon ausgegangen wird, dass die Bildung eines Kollektivorgans die Verbesserung der Interessenartikulation der Beschäftigten erlaubt (vgl. z.B. Freeman/Lazear 1995).

sondern um *von den Beschäftigten gewählte* Organe zum Zwecke ihrer Interessenvertretung. Aus Sicht der Beschäftigten aber dürften kaum Transaktionskosteneffekte im Zentrum ihrer Motive einer Betriebsratswahl stehen.

2.2 Berufskulturelle Orientierungsmuster

In Abgrenzung zur streng-ökonomischen Argumentation der Transaktionskostentheorie lässt sich die Existenz verschiedener Formen kollektiver Interessenregulierung auch mit Hilfe kultureller Argumente – der auf Individuen oder Gruppen bezogenen *berufskulturellen Orientierungsmuster* und der auf die Organisation bezogenen *Betriebskultur* – erklären. Auf der Mikroebene bilden die kulturellen und kognitiven (Wert-)Vorstellungen von Individuen oder betrieblichen Gruppen ein wichtiges Erklärungsmoment (vgl. z.B. Tolbert/Zucker 1983).⁷ Für unsere Analysen beschränken wir uns auf einige Aspekte der Beruflichkeit von Arbeit.⁸ Selbst wenn der Betriebsrat von einigen Arbeitnehmergruppen nicht als geeignete Form ihrer Interessenvertretung akzeptiert wird (Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997), so ist dennoch denkbar, dass *kollektive* Interessenregulierung einen hohen Rückhalt gegenüber reiner Selbstvertretung besitzt. Das hieße, dass Beschäftigte nicht eine Kollektivvertretung an sich, sondern nur die spezifische Form – den Betriebsrat – ablehnen, und dass dies in der Regel nicht vor dem Hintergrund rationaler Überlegungen – „Was bringt die Wahl eines Betriebsrats für mich?“ –, sondern vielfach aufgrund ihrer eigenen Wahrnehmungen und Vorstellungen von einem Betriebsrat bzw. dessen Konnotationen (unflexibel, gewerkschaftsdominiert, altmodisch, inkompetent etc.) geschieht.

Wie die Erforschung der Interessenregulierung in bestimmten Segmenten hochqualifizierter Wissensarbeit zeigte (Abel et al. 2005; Boes/Baukrowitz 2002; Boes et al. 2003), treten insbesondere in solchen Bereichen andere kollektive Interessenvertretungsformen auf, in denen hochqualifizierte Angestellte in Leistungserstellungsprozessen

⁷ Der im organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus konzipierte Mechanismus normativen Drucks (DiMaggio/Powell 1983) hebt dabei auf die berufskulturellen Vorstellungen und Leitbilder organisationaler Akteure ab. Argumentiert wird, dass bestimmte Berufs- oder Statusgruppen typischerweise ähnliche Sozialisationsphasen – beispielsweise den Besuch einer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, eine Lehre oder Meisterschule – durchlaufen und hierbei ein typisches normatives Organisationsbild verinnerlichen, welches ihre Ansichten und Vorstellungen und damit auch ihr berufliches Alltagshandeln leitet. Zudem befördert die fortlaufende Interaktion und Kommunikation innerhalb von Berufsnetzwerken die Stabilisierung dieser kognitiven Strukturen.

⁸ Die Auswirkungen berufskultureller Sozialisation auf die Erwerbsregulierung sind seit langem Gegenstand arbeits- und industriesoziologischer Forschung (vgl. Beck et al. 1980; Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997; Fürstenberg 2000). Hierunter sollten aber nicht in enger Auslegung nur die aus der deutschen dualen Berufsausbildung bekannten Muster, sondern z.B. auch die in Frankreich und den USA sehr starken, auf gemeinsamem „Corpsgeist“ beruhenden Gemeinschaften der Absolventen bekannter öffentlicher (wie z.B. der Ecole National d' Administration) oder privater (Harvard, Oxford, Stanford) Hochschulen verstanden werden (Hartmann 2001). Auch das Konzept der *epistemic communities* als Gemeinschaften, die eine bestimmte Sichtweise oder Perspektive auf ein Problem bzw. einen Wirklichkeitsausschnitt teilen (Haas 1989), kann hier fruchtbar gemacht werden.

sen tätig sind, die durch freie, aufgabenorientierte Arbeit charakterisiert sind. Ähnlich wie eine kleinbetriebliche Kultur die Chancen für eine Betriebsratswahl verringert, kann hier davon ausgegangen werden, dass die spezifische Branchenkultur, die wiederum durch die spezifische Berufssozialisation der dort tätigen Menschen und die jeweilige Form der Leistungserstellung geprägt ist, einen Einfluss auf die Wahl der Interessenvertretungsform besitzt. Die hier zu untersuchende Existenz unterschiedlicher Interessenvertretungsgremien müsste daher mit den *Ausbildungs- und Berufsstrukturen* der Beschäftigten und auch der Geschäftsleitungen erheblich variieren. Da im Rahmen des BISS-Projektes keine Mitarbeiterbefragung durchgeführt wurde,⁹ müssen Annahmen getroffen werden, die sich auf die kulturell-kognitiven Strukturen beziehen, die bei bestimmten betrieblichen Gruppen typischerweise zu erwarten sind. Wir gehen daher davon aus, dass die Formen der kollektiven Interessenregulierung in einem Betrieb mit den *Alters- und Qualifikationsstrukturen* der Beschäftigten variieren, wobei ältere und gering-qualifizierte Belegschaften sowie solche mit hohem Facharbeiteranteil das Betriebsratsmodell präferieren. Betriebe mit einem hohem Anteil hochqualifizierter und/oder jüngerer Beschäftigter sollten demgegenüber eher andere Formen kollektiver Regulierung oder Selbstvertretung aufweisen. Ein hoher *gewerkschaftlicher Organisationsgrad* lässt darüber hinaus die Annahme zu, dass die Belegschaft traditioneller Interessenvertretung durch einen Betriebsrat eher positiv gegenüber steht, weshalb hier eher ein Betriebsrat existieren sollte.

2.3 Betriebskultur und Beteiligungsstrategie der Geschäftsführung

Die Partizipations- und Interessenregulierungsformen sind als Teil einer betrieblichen Sozialordnung (Kotthoff/Reindl 1990) immer auch in betriebsspezifische Kulturen und Beziehungsgeflechte eingebettet. In neueren Analysen zum betrieblichen Interessenhandeln wird der Betrieb daher analytisch als historisch „gewachsene Beziehungsstruktur“ (Kotthoff/Reindl 1991: 116) mit je eigenen „Organisations- und Verhandlungskulturen“ (Bosch et al. 1999: 29) verstanden. Wie die empirische Forschung zeigt, verlaufen zentrale Unterschiede entlang der Dimension der *Betriebsführung*. In von *Eigentümern* geführten Betrieben herrscht oft ein Klima, das die Einrichtung einer Kollektivvertretung (sei es ein Betriebsrat, sei es ein AVO) als Affront gegen die „Betriebsfamilie“ ansehen würde. In diesem Zusammenhang kann für die klein- und mittelbetriebliche Praxis, in der Eigentümerführung vorherrscht, davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigten aufgrund der kleinbetriebsspezifischen Betriebskultur und des hohen Maßes an sozialer Kontrolle im Betrieb Rücksicht auf die Präferenzen der Geschäftsleitung nehmen werden. Demgegenüber ist in von *Managern* geführten Betrieben eine höhere Verbreitung von Betriebsräten und auch von AVOs zu erwarten. Im kleinbetrieblichen Bereich ist eher von der Dominanz eines Interessenregulierungsmodells auszugehen, das als individuelle *Selbstvertretung* der einzelnen Beschäftigten gegenüber der Geschäftsleitung bezeichnet werden kann.

⁹ Anders als bei anderen nationalen Studien – wie z.B. dem britischen WERS und dem australischen AWERS – konnte im Rahmen der BISS-Studie keine Beschäftigtenbefragung durchgeführt werden.

Ein weiterer Aspekt betrifft die breit diskutierten Ansätze des *Human Resource Managements* (HRM) sowie der direkten Partizipation und ihre möglichen Auswirkungen auf die Formen betrieblicher Interessenregulierung (Fischer 1998; Minssen 1999). Wenn das Management im Rahmen seiner personalpolitischen Strategien den Beschäftigten weitreichende Mitsprachemöglichkeiten bei arbeitspolitischen Fragen einräumt, dann verringert dies – so die Annahme – die Notwendigkeit der Bildung einer eigenständigen Kollektivvertretung.¹⁰ Von der Geschäftsleitung eingerichtete runde Tische fügen sich dagegen in diese Strategie ein. Dabei ist zu beachten, dass Partizipation nicht unbedingt als Ausdruck einer betriebsratsfeindlichen Managementpolitik zu verstehen ist; in wissensintensiven Branchen ist Partizipation in der Regel ein konstituierendes und nicht abwendbares Merkmal des Leistungserstellungsprozesses.

Bislang wurden Aspekte der *Betriebskultur* lediglich über die Variablen der Führungsstruktur (Eigentümer- versus Managerführung) und der Betriebsgröße betrachtet, wobei betriebskulturelle Charakteristika mit der Betriebsgröße variieren.¹¹ Weitergehende Einflussfaktoren wie die *Beteiligungsstrategie* der Geschäftsführung wurden in quantitativen Analysen bislang nicht abgebildet. Auf Basis der BISS-Daten können diese Faktoren jedoch über eine Reihe von Einschätzungsfragen, die den Personalverantwortlichen gestellt wurden, einbezogen werden. Die Interviewten wurden gefragt, wie wichtig die langfristige Bindung der Mitarbeiter für den Betrieb ist. Des Weiteren wurde nach dem Vorhandensein bestimmter Kommunikations- und Partizipationsformen gefragt, die die Partizipationskultur im Betrieb indizieren (Prinzip der offenen Tür, Kommunikationsangebote, materielle individuelle Beteiligungsformen). Wir erwarten, dass eine positive Haltung der Geschäftsleitung zur Mitarbeiterbeteiligung und langfristigen Mitarbeiterbindung die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins sowohl eines Betriebsrats als auch eines AVOs erhöht. Beteiligungsangebote sollten hingegen positiv auf die AVO- und negativ auf die Betriebsratsexistenz wirken. Auch ein positives Betriebsklima sollte die Etablierung von AVOs erleichtern.

2.4 Organisationale Felder

Theoretische Argumente für die Erklärung des Vorkommens verschiedener Formen von Interessenvertretung finden sich auch in Ansätzen der Institutionensoziologie. Der Neo-Institutionalismus der soziologischen Organisationsforschung postuliert einen Einfluss von Umwelterwartungen auf organisationale Strukturen und Praktiken (für einen Überblick s. Hasse 1998; Scott 2001; Walgenbach 2001). Es wird argumentiert, dass innerhalb *organisationaler Felder* institutionelle Mechanismen die Anpassung organisationaler Strukturen an Umwelterwartungen bewirken (DiMaggio/Powell 1983; Scott 1987). Unternehmen übernehmen dabei die in ihrem organisationalen Feld als

¹⁰ „Der Abbau hierarchischer Distanz zwischen Führungskräften und Mitarbeitern und die möglichst weitgehende Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen des Unternehmens fördern die Identifikation mit dem Unternehmen, unterstützen die Leistungsmotivation und können im Grenzfall sogar als Substitution von Mitbestimmungsregelungen wirken“ (Damm 2001: 68, 70).

¹¹ Die Variable Betriebsgröße lässt sich demnach nicht eindeutig der Transaktionskostentheorie, sondern auch diesem Theorieansatz zuordnen.

üblich oder angemessen geltenden Praktiken und Strukturen, wobei das organisationale Feld üblicherweise über die *Branchenzugehörigkeit* operationalisiert wird (Scott 1998).¹² Dieser Anpassungsdruck an institutionelle Modelle oder Leitbilder, so ließe sich folgern, gilt auch für die Formen und Praktiken der betrieblichen Interessenregulierung. Wir erwarten daher, dass die institutionalisierten Modelle der Interessenvertretung und somit die Formen betrieblicher Interessenvertretung stark nach Branchen variieren.¹³

2.5 Primärmacht und Organisationsfähigkeit

Beschäftigte können eine Reihe funktionaler Motive für die Bildung eines kollektiven Vertretungsorgans gegenüber der Geschäftsleitung besitzen (für eine Übersicht vgl. z.B. Dilger 2002). Die Bildung eines Interessenvertretungsorgans kann den Arbeitnehmern dazu dienen, die geringe *Primärmacht*, die der einzelne Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber besitzt, durch einen Zusammenschluss der abhängig Beschäftigten – die Bildung von *Sekundärmachtpotenzialen* – zu erhöhen. Die Frage, ob es zur Bildung einer Kollektivvertretung durch die abhängig Beschäftigten kommt, hängt aber nicht allein vom „Organisationsbedarf“ der Beschäftigten ab, sondern auch von deren „Organisationsfähigkeit“ (Traxler 1999) und damit von den (Macht-)Ressourcen der Akteure. Übertragen auf unsere Fragestellung kann angenommen werden, dass die Formen der betrieblichen Interessenregulierung auch nach dem *Verfügungsgrad* der abhängig Beschäftigten über Primärmacht und ihrer *Fähigkeit*, diese zu mobilisieren, variieren wird.

Die Variablen der Qualifikationsstruktur der Belegschaft, die bereits für die Frage nach der Bedeutung berufskultureller Orientierungsmuster genutzt werden, können nach diesem theoretischen Ansatz zugeordnet werden, da sie ein – wenn auch grober – Indikator für die Höhe der Primärmacht sind, die die Beschäftigten eines Betriebes besitzen. Wir gehen deshalb davon aus, dass in Betrieben, in denen hauptsächlich hochqualifizierte Beschäftigte arbeiten, ein geringeres Maß kollektiver Interessenregulierung zu erwarten ist, da diese Gruppe zwar ein hohes Maß an Organisationsfähigkeit besitzt, ihr jedoch nur ein geringer Bedarf an kollektiver Vertretung attestiert werden kann. Weiter kann davon ausgegangen werden, dass ein hoher Anteil *prekärer Beschäftigung* in einem Betrieb die Existenz eines Kollektivorgans eher verringert. So besitzen befristet und geringfügig Beschäftigte eine eher geringe Organisationsfähigkeit, da ihre Verweildauer im Betrieb gering ist bzw. der Betrieb weniger im Zentrum ihrer Aktivitäten steht. Zudem kann ihnen auch ein geringeres Machtpotenzial attestiert werden als unbefristet und in Vollzeit Beschäftigten.

¹² Unternehmen, die den institutionellen Erwartungen der Umwelt nicht entsprechen, gelten als „anormal“, rückschrittlich oder ineffizient. Konformität mit den institutionalisierten Umwelterwartungen hingegen sichert Legitimität und Akzeptanz seitens der Umweltakteure und damit nicht selten die Zuflussquellen wichtiger Ressourcen.

¹³ Genauer gehen wir davon aus, dass Branchen mit „traditionellen“ Interessenregulierungsformen, wie beispielsweise das verarbeitende Gewerbe, eine Dominanz betriebsrätlicher Interessenregulierung aufweisen. In anderen, jüngeren Branchen – wie der Datenverarbeitung – sollten jedoch andere Formen – die individuelle Selbstvertretung oder aber AVO – die dominante Form der Interessenregulierung bilden.

2.6 Pfadabhängigkeit

Das Argument der Pfadabhängigkeit hebt auf die Beharrungs- und Strukturierungskraft bestehender, historisch gewachsener Strukturen und Routinen ab (Beyer 2005). Die bestehenden Formen der Interessenregulierung in einem Betrieb sind demnach zu einem wesentlichen Teil durch die Umstände, unter denen der Betrieb entstanden ist, beeinflusst. Für unsere Untersuchung der Bestimmungsfaktoren kollektiver Interessenvertretung erwarten wir demnach Einflüsse sowohl des *Alters* eines Betriebs als auch der Umstände der Betriebsgründung, wobei *Ausgründungen*¹⁴ und ein hohes Betriebsalter positiv mit der Existenz eines Betriebsrates korreliert sein sollten. AVOs vermuten wir hingegen eher bei jungen und neu gegründeten Betrieben.

Tab. 1: Operationalisierung der unabhängigen Variablen

Theorieansatz	Variable	Wertebereich (Dummies 0/1 Kodierung)	Prognose BR	Prognose AVO
Transaktionskostentheorie	Betriebsgröße	Ab 10	+	+
	Betrieb Teil größeren Unternehmens	0=nein; 1=ja	+	+
Betriebskultur	Betriebsgröße	Ab 10	+	±
	Eigentümer-/ Managementführung	1=Eigentümergeführung	-	0/-
	Langfristige MA-Bindung	0=unwichtig; 1=wichtig	+	+
	Breite Einbeziehung MA aus Managementsicht wichtig	0=negativ; 1=positiv	+	+
Beteiligungsstrategie	Betriebsklima	1-5; 1=sehr gut	±	+
	Prinzip der offenen Tür	1=vorhanden und wichtig	-	+
	Kommunikationsangebote	1=vorhanden und wichtig	-	+
	Materielle Beteiligung	1=vorhanden und wichtig	-	+
Berufskulturelles Orientierungsmuster	Gruppen- oder Projektarbeit	1=vorhanden und wichtig	-	+
	Qualifikation der Beschäftigten	Anteil Hochqualifizierte	-	0
		Anteil Facharbeiter	+	0
		Anteil Ungelernte	+/-	0
Organisatorische Felder	Altersstruktur der Belegschaft	Anteil <35 Jahre	-	+
		Anteil >50 Jahre	+	0
	Gewerk. Organisationsgrad	1= über 50 Prozent	+	0
Primärmacht / Ressourcen	Branche	16 Branchen-Dummies	±	±
	Anteil prekärer Beschäftigung	Anteil geringfügig Beschäftigter	-	-
Pfadabhängigkeit	Qualifikation	Anteil befristet Beschäftigter	-	-
	Alter des Betriebes	Log	+	-
	Ausgründung / Neugründung	1=Ausgründung	+	0
	Region Ost / Westdeutschland	1=Ost	-	+

Legende: +=positiver Einfluss; -=negativer Einfluss; +/-=unbestimmt; 0=kein Einfluss vorhanden

Eine Übersicht über die den Regressionsmodellen zugrunde gelegten unabhängigen Variablen zeigt Tabelle 1. In Spalte 1 sind die oben behandelten Theorieansätze, in

¹⁴ Das Argument der Ausgründungen ist insofern problematisch, als dass empirisch nicht festgestellt werden kann, welche Form der Interessenvertretung der ausgründende Betrieb besitzt. Handelt es sich um ein AVO, so begründet dies prinzipiell auch eine entsprechende Pfadabhängigkeit. Ausgründende Betriebe sind jedoch in der Regel älter und größer, weshalb wir ein verstärktes Auftreten von Betriebsräten bei Ausgründungen erwarten.

Spalte 2 und 3 die zugeordneten Variablen und deren Wertebereiche abgetragen. Spalte 4 und 5 liefern die Prognosen für die Richtung des Zusammenhangs zwischen den Variablen und der Existenz der jeweiligen Interessenvertretungsform gegenüber dem Zustand rein individueller Interessenregulierung.

3. Abgrenzung verschiedener Interessenvertretungsformen

Zwar ist seit längerem bekannt, dass Funktion, Arbeitsweise und Vertretungskraft von Betriebsräten stark variieren (vgl. Bosch 1997; Bosch et al. 1999; Dilger 2002; Kotthoff 1981, 1994; Müller-Jentsch et al. 1998; Osterloh 1993). *Was* ein Betriebsrat *ist*, definiert das BetrVG jedoch recht eindeutig. Eine Analyse der Verbreitung und Kontextfaktoren von Betriebsräten kann demnach relativ problemlos erfolgen. Demgegenüber steht eine Untersuchung der AVO vor einigen gravierenden Problemen bezüglich der Definition und Abgrenzung, denn anders als beim Betriebsrat gibt es hier keine gemeinsame *institutionelle Basis*, die grundlegende Prinzipien der Interessenvertretungsorgane definiert. AVOs werden zwar in der neueren Literatur vermehrt behandelt (s. z.B. Artus et al. 2006; Böhm/Lücking 2004; Bosch et al. 1999; Ellguth 2005), jedoch ohne dass eine einheitliche Abgrenzung und Definition vorgenommen wird.¹⁵ Realistischerweise ist davon auszugehen, dass unterschiedliche Formen existieren, die sich zum Einen *nominal* – nach der jeweiligen Bezeichnung, die für sie im Betrieb verwendet wird –, zum Anderen (und vor allem) aber bezüglich ihrer Strukturen, Entstehungsbedingungen, Funktionen und Arbeitsweisen und auch der realisierten Beteiligungsrechte und ihrer Vertretungswirksamkeit unterscheiden.

Um die Verbreitung von Interessenvertretungsorganen zu untersuchen, muss zuvor geklärt werden, welche Organe überhaupt existieren (können) und mit Hilfe welcher Definitionsdimensionen sie zu kennzeichnen sind. Dabei nehmen wir drei Differenzierungen vor: *Erstens* differenzieren wir nominal nach der Bezeichnung der Organe im Betrieb. *Zweitens* werden die drei gängigen Idealtypen von Interessenregulierung – Betriebsräte, AVO und individuelle Selbstvertretung – betrachtet, wobei die Dreiteilung einen ersten Überblick über die Verbreitung der unterschiedlichen Formen erlaubt, ohne jedoch weitergehende inhaltliche Interpretationen zu ermöglichen. *Drittens* werden Klassifizierungen entlang inhaltlich-struktureller Dimensionen der Interessenvertretungsgremien vorgenommen. Für den Betriebsrat lässt sich eine Reihe von Definitionsmerkmalen finden, die es – bei aller Varianz des Handelns, der Vertretungswirksamkeit etc. – ermöglichen, Betriebsräte als einen kohärenten Typus von Interessenvertretung zu betrachten. Wichtige Definitionskriterien sind z.B. (1) die *Legitimitätsbasis* (gesetzlich durch das BetrVG legitimiert), (2) das *Einsetzungsverfahren* (der Betriebsrat ist ein Repräsentativorgan aller Beschäftigten und wird über eine Belegschaftswahl gebildet) und (3) die Zusammensetzung bzw. die im Gremium *beteiligten Akteure* (der Betriebsrat ist ein Interessenvertretungsorgan der abhängig Beschäftigten

¹⁵ Die Breitenerhebung des IAB-Panels erlaubt z.B. lediglich die Unterscheidung zwischen dem Vorkommen eines Betriebsrats und einer „andere(n) betriebsspezifische(n) Form der Mitarbeitervertretung“, während über deren Strukturen, ihre „Genese oder das mögliche Beteiligungspotenzial (...) keine Informationen zur Verfügung [stehen]“ (Ellguth 2005: 152).

ohne Einbezug der Geschäftsleitung. Entlang dieser drei Kriterien können auch die hier interessierenden AVOs klassifiziert werden (s. Tab. 2).

Tab. 2: Unterschiedliche Formen von Interessenvertretung und ihre Definitionsmerkmale (Quelle: RUB; BISS 2005; siehe auch Pries 2005)

(möglicher) Name im Betrieb	1	Betriebsrat, Mitarbeitervertretung nach Kirchenrecht	Sprecher, Vertrauensleute, Mitarbeiterausschuss, Runder Tisch			Selbstvertretung	
Externe Rechtsbasis	2	Ja	Nein			-	
Zusammensetzung	3	Reines Arbeitnehmerorgan		Gemeinsames Gremium (aus Arbeitnehmern und Geschäftsleitung)		-	
Einsetzungsverfahren / Legitimation	4	Wahl durch alle Beschäftigten im Betrieb	Ernennung durch Geschäftsleitung oder anderes Verfahren	Wahl durch gesamte oder Teile der Beschäftigten	Ernennung durch Geschäftsleitung oder anderes Verfahren	-	
Strukturtypen	5	Betriebsrat / Gesetzliche Interessenvertretung	Reine Arbeitnehmervertretung gewählt	Reine Arbeitnehmervertretung ernannt	Gemeinsames Gremium gewählt	Gemeinsames Gremium eingesetzt	Selbstvertretung

Da sich die AVOs in der Dimension 2 (externe Rechtsbasis) nicht unterscheiden, differenzieren wir sie entlang der Dimensionen 3 und 4. Auf diese Weise entstehen vier *Strukturtypen* Anderer Vertretungsorgane. Während bei den reinen Arbeitnehmervertretungen am ehesten davon ausgegangen werden kann, dass es sich um Organe zum Zwecke der Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten handelt, sind die gemeinsamen Gremien vermutlich weniger Organe der Interessenvertretung im engeren Wortsinn. Die gewählten, reinen Arbeitnehmervertretungen weisen dabei strukturell die größte Übereinstimmung mit dem Betriebsrat auf; gemeinsame, von der Geschäftsleitung initiierte Gremien weichen am stärksten vom Betriebsratmodell ab.

4. Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Empirische Grundlage der nachfolgenden Datenanalysen ist die BISS-Befragung. Diese Befragung richtete sich an Betriebe der Privatwirtschaft¹⁶ ab zehn Beschäftigten, unabhängig von der vorgefundenen Form der Interessenvertretung. Im Zeitraum zwischen dem 14.06. und 30.11.2005 wurden insgesamt 3254 Personalleiter bzw. Geschäftsführer zur betrieblichen Praxis der Interessenvertretung und Mitarbeiterbeteiligung befragt. In 1410 Betrieben wurde zusätzlich ein Interview mit dem/der Betriebsratsvorsitzenden bzw. dem/der Vorsitzenden des jeweils vorhandenen Vertretungsorgans geführt. Die Befragung erfolgte als standardisiertes, computergestütztes Telefon-

¹⁶ Die Abgrenzung der Privatwirtschaft erfolgte dabei ausschließlich anhand der Rechtsform des Betriebes.

interview (CATI), durchgeführt vom Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (zsh) an der Universität Halle-Wittenberg. Als Grundlage für die Auswahl der Untersuchungsfälle diente eine disproportional nach Region, Betriebsgröße und Branche geschichtete Zufallsstichprobe, die aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde.¹⁷ Die nachfolgenden deskriptiven Darstellungen sind rückgewichtet auf die Grundgesamtheit der BA-Betriebe ab 10 Beschäftigte.

4.1 Verbreitung verschiedener Interessenvertretungsformen

Verbreitung nach nominaler Klassifizierung

In der BISS-Befragung wurde zu Beginn des Management-Interviews erhoben, welche Gremien der Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb vorhanden sind.¹⁸ Tabelle 3 zeigt die gewichtete Verteilung der von den Geschäftsführern und Personalmanagern genannten Gremien.¹⁹ Rund 40 Prozent der Betriebe verfügen demnach über (mindestens) ein Organ der betrieblichen Interessenregulierung. Rund 32 Prozent der Betriebe verfügen über lediglich ein Gremium, ca. 9 Prozent besitzen zwei oder mehrere Organe. Die Anzahl der Gremien nimmt dabei mit der Betriebsgröße zu. Die erste Datenspalte in Tabelle 3 zeigt die Verteilung aller genannten Vertretungsformen.

In Betrieben, die über mehrere Vertretungsorgane verfügen, sollten die befragten Manager angeben, welches Gremium ihr Hauptsprechpartner für die Interessenvertretung der Mitarbeiter darstellt – im Zweifelsfall sollte die Vertretung genannt werden, die die Interessen der größten Beschäftigtengruppe im Betrieb vertritt. Das Ergebnis dieser Priorisierung ist in der rechten Spalte der Tabelle 3 dargestellt. Erwartungsgemäß wurden im Großteil der Fälle (97%) die Interessenvertretungsorgane mit gesetzlicher Basis (BR und MAV²⁰) von den Geschäftsleitungen als dominantes Vertretungsorgan genannt. Die AVOs sind in der Regel nur dann das wichtigste Organ, wenn kein Betriebsrat existiert.

¹⁷ Die BA-Betriebsdatei enthält alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie gilt als repräsentative, wenn auch nicht völlig unproblematische Stichprobenquelle. Als problematisch erwies sich teilweise die von der BA verwendete Betriebsdefinition, die bei Mehrbetriebsunternehmen nicht mit der unternehmensinternen Betriebsdefinition übereinstimmen muss.

¹⁸ Dazu wurde den Interviewten eine Liste mit möglichen Namen (s. Tab. 3) der Interessenvertretungsorgane vorgelesen. Zusätzlich bestand die Möglichkeit offener Nennungen.

¹⁹ In der ungewichteten Stichprobe besitzen von den 3254 untersuchten Betrieben 2037 mindestens ein permanentes Organ für die Vertretung der Beschäftigteninteressen.

²⁰ Mitarbeitervertretungen nach Kirchenrecht haben eine an das Betriebsverfassungsgesetz angelehnte externe Rechtsgrundlage (MAVO). Sie werden in Betrieben mit kirchlicher Trägerschaft gebildet, die unter den Tendenzschutz des Betriebsverfassungsgesetzes fallen. Betriebe in kirchlicher Trägerschaft wurden dann erfasst, wenn sie privatrechtlich organisiert sind. Ihr Vorkommen konzentriert sich auf den Bereich des Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesens. Personalräte als dritte Form gesetzlicher Gremien wurden in der BISS-Befragung explizit ausgeschlossen.

Tab. 3: Existenz und Priorisierung von Interessenvertretungsorganen (betriebsgewichtet) (Quelle: BISS-Befragung 2005)

Interessenvertretungsform		Existenz (a) (in %der Betriebe)	Wichtigstes Organ (b) (in %der Betriebe)
Gesetzliche Vertretung	Betriebsrat	21	20
	Kirchliche MAV	2	1
Andere Vertretungsorgane	MA-Ausschuss	2	1
	Sprecher	9	5
	Vertrauensleute (nicht gewerkschaftlich)	7	4
	Runder Tisch	10	8
	Sonstige	1	1
Keine kollektive Vertretung	Keine Vertretung	56	56
	Kein fester Ansprechpartner	4	4
Gesamt		112	100

Auskünfte von 3254 Geschäftsleitungen. Mehrfachnennungen von Vertretungsorganen möglich; (b) im Falle von Mehrfachnennungen das als Hauptansprechpartner identifizierte Organ.

Betriebsräte, AVOs und Selbstvertretung

Betrachten wir zunächst die Verbreitung verschiedener Formen der Interessenvertretung, die jeweils als wichtigster Ansprechpartner priorisiert wurden, auf Basis einer allgemeinen Unterteilung in Betriebsräte bzw. MAVs, AVOs und Selbstvertretung. Nach den vorliegenden BISS-Daten (Tab. 4) haben Betriebe mit mindestens 10 und weniger als 20 Beschäftigten nur in 6 Prozent der Fälle einen Betriebsrat. Oberhalb von 500 Beschäftigten werden die Arbeitnehmer in ca. 90 Prozent der Betriebe durch Betriebsräte vertreten. Darüber hinaus verfügen 1 Prozent der Kleinbetriebe und 3 Prozent der Großbetriebe über kirchliche Mitarbeitervertretungen.

Tab. 4: Verbreitung priorisierter Vertretungsformen nach Betriebsgröße (betriebsgewichtet/beschäftigtengewichtet) (Quelle: BISS-Befragung 2005)

	Betriebsgrößenklassen (nach Besch.*)						Gesamt
	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 und größer	
Betriebe (in Prozent)							
ohne kollektive Vertretung	73	56	41	26	14	3	60
mit AVO	20	21	15	8	7	3	19
mit BR/MAV	7	23	44	66	79	94	22
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100
Beschäftigte (in Prozent)							
in Betrieben ohne kollektive Vertretung	77	61	41	25	14	3	33
in Betrieben mit AVO	17	19	15	8	7	3	11
in Betrieben mit BR/MAV	6	20	44	67	80	94	57
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100

Auskünfte von 3254 Geschäftsleitungen. Rundungsfehler möglich.
*ohne geringfügig Beschäftigte.

Bezogen auf die Verbreitung von Betriebsräten bestätigen die BISS-Daten damit im Wesentlichen die Ergebnisse des IAB-Panels. Innerhalb gestaffelter Betriebsgrößenklassen ergeben sich gegenüber den IAB-Daten geringe Abweichungen um wenige Prozentpunkte. Bezogen auf alle Betriebe ab 10 Beschäftigten verfügen nach der BISS-Erhebung ca. 22 Prozent der Betriebe und ca. 57 Prozent der Beschäftigten über einen Betriebsrat bzw. eine kirchliche MAV. Da nur Betriebe ab 10 Beschäftigten untersucht wurden, ist der Anteil von Betrieben mit Betriebsräten an allen Betrieben der Privatwirtschaft nicht direkt mit den IAB-Quoten von 11 Prozent vergleichbar. Eine Projektion der im BISS-Projekt nicht untersuchten betriebsratsfähigen Betriebe zwischen 5 und 9 Beschäftigten führt zu IAB-ähnlichen BR-Quoten bei Betrieben und Beschäftigten.

Bezogen auf die Verbreitung der AVOs weichen BISS- und IAB-Daten mit immerhin 19 Prozent im BISS-Datensatz zu nur 4 Prozent in der IAB-Untersuchung allerdings erheblich voneinander ab. Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Zum einen wäre es möglich, dass es durch die thematische Anlage der Befragung zu einem *selection bias* in Form einer höheren Teilnahmequote von Betrieben mit kollektiver Vertretung gekommen ist. Dies hätte aber auch bei den Betriebsräten zu einer Verschiebung führen müssen, die jedoch offensichtlich nicht eingetreten ist. Zum anderen könnte auch der unterschiedliche Zuschnitt der Grundgesamtheiten eine Rolle spielen. Hieraus erklärt sich tatsächlich ein erheblicher Teil der Differenz. Auswirkungen dürfte aber auch das unterschiedliche Fragedesign haben.²¹

In Bezug auf die *Branchenverteilung* ergibt sich, wie Tabelle 5 verdeutlicht, folgendes Bild: Nur im Bereich von Bergbau/Energie, dem verarbeitenden Gewerbe, Nachrichten/Verkehr, Kredit/Versicherung, Erziehung/Unterricht und Gesundheits- und Sozialwesen werden mehr als die Hälfte der Beschäftigten durch einen BR/MAV vertreten.²² Im Baugewerbe, dem Handel, in der Gastronomie, bei den hochqualifizierten Beratungsleistungen und, besonders ausgeprägt, bei den einfachen unternehmensnahen Dienstleistungen (Wach- und Reinigungsgewerbe) liegt der Anteil teilweise weit unter 40 Prozent. Hier erreicht der Anteil der AVOs besonders hohe Werte.

²¹ Während im IAB-Betriebspanel 2003 eine vorangestellte Filterfrage nach der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung erfolgte, auf deren Bejahung eine zweite Frage mit den Entscheidungsalternativen „Betriebsrat“ oder „andere betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung“ folgte, ließ die BISS-Befragung von Anfang an Mehrfachnennungen unterschiedlicher Gremien zu. Da die IAB-Frage 2003 mit hohen Ausfällen bei der Filterfrage verbunden war, wurde in den nachfolgenden Erhebungswellen ebenfalls auf ein Mehrfachantwortdesign gewechselt. Dabei erhöhten sich die AVO-Quoten deutlich.

²² Die mit der Betriebsgewichtung erzeugten Unterschiede in der Verbreitung der IV-Formen sind zu einem großen Teil auf Größenklasseneffekte zurückzuführen, da sich die Branchen in ihrer Größenklassenstruktur stark unterscheiden. Hier führt die Beschäftigungsgewichtung zu einer besseren Vergleichbarkeit zwischen den Branchen und zu „neutraleren“ Ergebnissen in Bezug auf die Gesamtbedeutung der AVOs. Bei einer Betriebsgewichtung stellen AVOs in den meisten Branchen die Mehrheit aller Vertretungen, was aus der hohen Anzahl dieser Organe im Kleinbetriebsbereich und dem hohen Anteil von Kleinbetrieben an der Grundgesamtheit resultiert.

Generell lässt sich beobachten, dass gerade in den (Dienstleistungs-)Branchen, die sich durch eine unterdurchschnittliche Betriebsratsdichte auszeichnen, überdurchschnittlich viele AVOs zu finden sind. Man könnte hier eine Substitutionsfunktion der AVOs gegenüber gesetzlich legitimierten Organen der Interessenvertretung vermuten.

Tab. 5: Verbreitung von Formen der Interessenvertretung nach Branchen (betriebs-/beschäftigtengewichtet) in Prozent
(Quelle: BISS-Befragung 2005)

Branche	AVO BR, MAV Keine IV (Betriebsgewichtung)			AVO BR, MAV Keine IV (Beschäftigtengewichtung)		
	Bergbau/Energie/Ver- und Entsorgung	6	56	38	5	83
Ernährung/Genuss	12	15	73	8	50	41
Verbrauchsgüter	12	36	52	8	69	22
Produktionsgüter	11	37	53	5	75	21
Investitionsgüter/Gebrauchsgüter	17	31	52	4	78	18
Baugewerbe	18	8	74	12	30	58
Handel/Reparatur	21	18	61	16	38	46
Gastgewerbe	26	8	66	22	21	57
Nachrichten/Verkehr	23	20	57	12	54	34
Kredit/Versicherung/Wohnungswesen	8	41	51	5	75	19
Datenverarbeitung/Datenbanken	19	14	67	12	43	45
F&E/Beratung/Werbung/Ingenieur-DL	19	10	71	14	34	52
Personal-, Wach-, Reinigungs-DL	19	16	65	16	24	60
Erziehung/Unterricht	10	53	37	11	69	20
Gesundheits- und Sozialwesen	29	35	37	15	69	15
Sonstige öffentliche und private DL	25	19	55	19	42	40
Gesamt	19	22	60	11	57	33

Auskünfte von 3254 Managementvertretern

Die oft zitierte überdurchschnittliche Verbreitung von AVOs in Betrieben der Informationstechnologie (hier Datenverarbeitung) lässt sich in unserem Datensatz nicht bestätigen. Andere Vertretungsorgane sind bei den hochqualifizierten Beschäftigten eher im Bereich F&E, Beratung, Ingenieurdienstleistungen und Werbung anzutreffen. Bemerkenswert – weil bisher nicht im Zentrum der Diskussion stehend – ist der hohe Anteil von AVOs gerade im Bereich niedrigqualifizierter Dienstleistungen. Da in diesen Branchen vor allem preissensitive Leistungen erstellt werden und Partizipation weniger ein Baustein des Leistungserstellungsprozesses ist, dürften diese Vertretungen eher Teil einer Betriebsrats-Vermeidungsstrategie der Betriebsleitung sein. Auf der anderen Seite haben wir es hier mit Branchen zu tun, die sich durch einen überdurchschnittlichen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen (Befristungen, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse), die die Wahrscheinlichkeit von Betriebsratsgründungen ohnehin senken dürften.

Verbreitung von Organen der Interessenvertretung nach Legitimation und Zusammensetzung

Wie oben erläutert, sind im Unterschied zu gesetzlich legitimierten Vertretungen die aufgeführten AVOs Mitarbeiter-Ausschuss, Sprecher, Vertrauensleute, Runder Tisch inhaltlich und strukturell nicht definiert. Was in einem Betrieb als „Vertrauensperson“ bezeichnet wird, könnte in einem anderen bei identischer Struktur und Funkti-

on ein „Sprecher“ sein. Für eine inhaltlich geleitete Kategorisierung bietet sich die Unterscheidung nach der Legitimationsbasis (gewählte vs. eingesetzte Gremien) und nach der Zusammensetzung (reine Beschäftigtenvertretung vs. gemeinsame Gremien von Beschäftigten und Leitungsebene) an. Die Verteilung der erfassten Vertretungsorgane nach diesen beiden Konstitutionsmerkmalen zeigt Tabelle 6.

Tab. 6: Zusammensetzung und Legitimationsbasis der AVOs
(Quelle: BISS-Befragung 2005)

Prozentuale Verteilung verschiedener Formen von AVO nach Betrieben (Beschäftigten)				
		Zusammensetzung		Gesamt
		Reines Arbeitnehnergremium	Gemeinsames Gremium	
Legitimation	gewählt	23 (30)	22 (22)	44 (52)
	eingesetzt	14 (12)	42 (36)	56 (48)
	Gesamt	37 (42)	63 (58)	100 (100)

Auskünfte von 343 Managementvertretern. Betriebsgewichtung/Beschäftigtengewichtung (Rundungsfehler möglich)

Zunächst ist festzustellen, dass es sich bei den erfassten Vertretungsorganen überwiegend um gemeinsame Gremien von Geschäftsleitung und Arbeitnehmern handelt (63 Prozent), während die reinen Arbeitnehmervertretungen nur etwa ein Drittel (37 Prozent) der kollektiven Vertretungsorgane in den betriebsratslosen Betrieben ausmachen. Da gemeinsame Gremien aber überdurchschnittlich häufig im kleinbetrieblichen Bereich anzutreffen sind, ist deren Anteil in Bezug auf die betroffenen Beschäftigten mit 58 Prozent etwas geringer. Ähnlich verhält es sich mit der Legitimationsbasis der Vertretungen: In weniger als der Hälfte der Betriebe (44 Prozent) sind die Vertretungen gewählte Organe, während 52 Prozent der Beschäftigten von diesen Gremien vertreten werden. Diese Unterschiede zwischen Betriebs- und Beschäftigtenanteilen gehen fast ausschließlich auf das Konto zweier Vertretungstypen: der gewählten reinen Arbeitnehmervertretungen und der eingesetzten gemeinsamen Organe von Beschäftigten und Betriebsleitung, während es bei den beiden anderen Typen (gemeinsames Gremium gewählt, reine Arbeitnehmervertretung eingesetzt) kaum Unterschiede zwischen Betriebs- und Beschäftigtenanteilen gibt. Stellen die eingesetzten gemeinsamen Organe bei Betrachtung der Betriebe mit 42 Prozent die mit Abstand am häufigsten anzutreffende Gruppe, so relativiert sich ihr Anteil bei Betrachtung der Anteile der Beschäftigten auf 36 Prozent. Genau gegenläufig verhält sich der Anteil der gewählten reinen Arbeitnehmervertretungen (23 Prozent der Betriebe zu 30 Prozent der Beschäftigten).

Mit steigender Betriebsgröße sinkt also nicht nur der Anteil der AVOs insgesamt. Mit steigender Betriebsgröße wächst gleichzeitig der Anteil jener AVOs, die die größte strukturelle Ähnlichkeit mit dem Betriebsrat haben: durch Wahl legitimierte reine Arbeitnehmervertretungen. Ob dies ein Ausstrahlungseffekt des Betriebsverfassungsgesetzes ist oder sich aus den Organisationsdynamiken von Großbetrieben ergibt, kann allerdings mit den vorliegenden Befragungsdaten nicht beantwortet werden. Hierzu wären vertiefte AVO-Befragungen erforderlich.

4.2 Kontextfaktoren und Bestimmungsgründe der Formen der Interessenregulierung

In welchen betrieblichen Kontexten treten nun die verschiedenen Formen der Interessenvertretung auf? Diese Frage soll nachfolgend mit Hilfe multivariater Analysen (multinomiale logistische Regression) beantwortet werden. Diese Vorgehensweise bietet gegenüber den deskriptiven Darstellungen den Vorteil der Isolierung von Einzelzusammenhängen durch die Kontrolle der unterschiedlichen Einflussfaktoren.²³

Betriebsräte und AVOs

Zunächst wird mit einem multinomialen logistischen Regressionsmodell die Wahrscheinlichkeit der Existenz von gesetzlichen Vertretungen bzw. AVOs gegenüber dem Zustand ohne kollektive Interessenvertretung geschätzt. Die Ergebnisse dieser Schätzung zeigt Tabelle 7. Abgebildet sind der Exponent des Regressionskoeffizienten B als Ausdruck der Effektstärke und dessen Signifikanzniveau. Aus dem $\exp(B)$ lässt sich die Veränderung der Wahrscheinlichkeit für die Existenz der jeweiligen IV-Form im Verhältnis zu deren Nichtexistenz ablesen. Bei Werten über eins wird die Wahrscheinlichkeit für die Existenz der IV-Form erhöht, unter eins verringert sie sich und bei Werten gleich eins verändert sich die Wahrscheinlichkeit nicht. Die Wald-Werte erlauben darüber hinaus einen Vergleich der Effektstärke unterschiedlich skaliert Variablen.

Wie die deskriptiven Auswertungen in Tabelle 4 und 5 bereits vermuten ließen, sind – unter Kontrolle aller anderen Variablen – Betriebsgröße²⁴ und Branchenzugehörigkeit wichtige Prädiktoren für die Existenz von Betriebsräten und teilweise auch für die Existenz von AVOs. Die Branchenunterschiede fallen wesentlich geringer aus, als die deskriptive Darstellung nahe legt. Die Ursache hierfür dürfte in der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur der Branchen und weiteren branchenspezifischen Merkmalen (Betriebsalter, Tarifbindung, gewerkschaftlicher Organisationsgrad) liegen, die in der multivariaten Analyse kontrolliert werden. So unterscheiden sich in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz nur drei Branchen signifikant vom Branchendurchschnitt: Eine überdurchschnittlich hohe Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Betriebsrats ergibt sich für das Gesundheits- und Sozialwesen. Betriebe im Gastgewerbe sowie bei den Personal-, Wach- und Reinigungsdienstleistungen weisen demgegenüber auch unter Kontrolle der übrigen Variablen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, dass ein Betriebsrat existiert. Neben der Organisationsgröße erhöhen auch die Zugehörigkeit zu einer übergeordneten Organisationseinheit (Mehrbetriebsunternehmen bzw. Konzern) und das Betriebsalter diese Wahrschein-

²³ Vergleichsgruppe der Regressionsmodelle für die gesetzlichen Gremien bzw. die AVOs sind jeweils alle Betriebe ohne eine kollektive Interessenvertretung. Es wird also jeweils untersucht, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit der Existenz von Betriebsräten bzw. AVOs im Vergleich zu den Betrieben ohne jegliche kollektive Interessenvertretung erhöhen/verringern.

²⁴ Die Betriebsgröße geht hier sowohl als reine Beschäftigtenzahl als auch als quadrierte Beschäftigtenzahl ein. Durch letztere kann ein tendenziell abnehmender Größeneffekt überprüft werden. Dieser zeigt sich für beide IV-Formen.

lichkeit. Der hochsignifikante Wert bei den Ausgründungen deutet zudem auf die pfadabhängige Nachwirkung der Organisationseingebundenheit.

Wichtige Kontextfaktoren sind auch die berufskulturellen Orientierungen des Managements und der Beschäftigten. Managementführung und Tarifbindung erhöhen die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz, gleiches gilt für Belegschaften, die zum überwiegenden Teil gewerkschaftlich organisiert sind.²⁵ Ein überdurchschnittlicher Anteil jüngerer Beschäftigter verringert dagegen die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz. Gleiches gilt für geringfügig Beschäftigte. Entgegen den theoretischen Prognosen erhöht sich in diesem Modell mit steigendem Anteil der Hochqualifizierten die Betriebsratswahrscheinlichkeit. Von den Variablen, die die Beteiligungsstrategie und die Betriebskultur abbilden sollen, zeigt hingegen nur ein Item einen signifikanten Einfluss.

Bei den AVOs zeigen sich insgesamt weniger signifikante Zusammenhänge als bei den Betriebsräten. Während bei den gesetzlichen Vertretungen vor allem betriebsstrukturelle Variablen als Prädiktoren dienen konnten, zeigen sich bei den AVOs, abgesehen von der Betriebsgröße, keine derartigen Beziehungen. Die Existenz von AVOs steht demgegenüber stärker mit der Betriebskultur und der Beteiligungsstrategie des Managements in Zusammenhang. Die Wahrscheinlichkeit, ein AVO vorzufinden, ist in Betrieben, in denen die befragten Geschäftsführer sich zu einer langfristigen Mitarbeiterbindung und breiten Beteiligung der Mitarbeiter bekennen, signifikant höher. Zwei der drei Variablen der Beteiligungsstrategie des Managements – die Häufigkeit der Informationsweitergabe und die Bedeutung ausschließlich individueller materieller Beteiligungsformen der Belegschaften – weisen hochsignifikante positive Einflüsse auf die AVO-Existenz auf. AVOs existieren also mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit in solchen Betrieben, in denen die Geschäftsleitung eine Strategie der intensiven Informationsweitergabe betreibt; sie sind unter Umständen sogar selbst Teil dieser Informationsstrategie. In diese Strategie der Mitarbeiterbindung mag sich auch die Existenz individueller materieller Beteiligungselemente einfügen, die ebenfalls in einem positiven Zusammenhang mit der AVO-Existenz steht. Allerdings zeigt der im Unterschied zu den Betriebsratsbetrieben fehlende Zusammenhang zwischen AVOs und Projekt- oder Gruppenarbeit auch, dass AVOs nach den vorliegenden Daten nicht vornehmlich als Elemente der Partizipation im Leistungserstellungsprozess bezeichnet werden können, auch wenn dies unter Umständen in einzelnen Branchen oder für einzelne AVO-Typen anders aussehen mag. Berufskulturelle Orientierungen spielen für die Wahrscheinlichkeit der AVO-Existenz eine geringe Rolle; so finden sich AVOs sowohl in Betrieben mit einem hohen Anteil junger Mitarbeiter als auch in Betrieben mit überwiegend älteren Beschäftigten. Die Eigentümerführung weist keinen, der gewerkschaftliche Organisationsgrad einen schwach signifikanten positiven Zusammenhang auf. Letzteres Resultat ist unerwartet (s. Tab. 1). Es deutet jedoch darauf hin, dass es sich bei den AVO-Betrieben nicht um einen vollständig

²⁵ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Tabelle 7 ist einer der stärksten Prädiktoren für den Betriebsrat. Bei der Herausnahme dieser Variable verschlechtert sich das Pseudo-R² des Gesamtmodells nur geringfügig, wobei Betriebsgrößen- und Brancheneffekte zunehmen.

gewerkschaftsfreien Raum handelt. Keine der Branchen erreicht in diesem Modell das 10-prozentige Signifikanzniveau. Die Kontrollvariable Region zeigt, dass es sich bei AVOs um ein eher westdeutsches Phänomen handelt.

Tab. 7: Kontextfaktoren von Betriebsräten und AVOs

	Gesetzliche Vertretung (BR/MAV)			Andere Vertretungsorgane		
	(Multinomiale logistische Regression; Referenzkategorie: keine kollektive Vertretung)					
	Exp(B)	Sig.*	Wald	Exp(B)	Sig.*	Wald
Beschäftigtenzahl	1,005	+++	(87,54)	1,004	+++	(35,92)
Beschäftigte quadriert	1,000	---	(74,64)	1,000	---	(25,47)
Betrieb Teil eines größeren Unternehmens	2,147	+++	(21,43)	1,262		(1,29)
Eigentümergeföhrung	0,258	---	(77,50)	1,239		(1,39)
Tarifbindung	3,608	+++	(72,74)	1,021		(0,02)
Gew. Organisationsgrad >50 Prozent	17,055	+++	(32,97)	2,824	+	(2,66)
Anteil Frauen	1,003		(0,51)	1,003		(0,59)
Anteil unter 35-Jährige	0,987	---	(11,68)	1,007	++	(3,84)
Anteil über 50-Jährige	1,005		(0,89)	1,011	+	(2,93)
Anteil Hochqualifizierte	1,010	++	(3,73)	1,001		(0,05)
Anteil Facharbeiter	1,006		(1,71)	1,005		(1,16)
Anteil Ungelernte	1,005		(0,93)	1,000		(0,00)
Anteil Teilzeitkräfte	0,998		(0,21)	0,994		(1,98)
Anteil Geringfügig Beschäftigte	0,969	---	(19,23)	0,998		(0,07)
Anteil Befristete Beschäftigte	0,993	(-)	(2,48)	0,999		(0,02)
Anteil Leiharbeiter	0,992		(1,00)	0,988		(2,04)
Gruppenarbeit/Projektarbeit	1,290	+	(3,41)	1,141		(0,78)
Langfristige MA-Bindung wichtig	0,843		(1,12)	1,714	+++	(7,02)
Breite Einbeziehung Mitarbeiter wichtig	1,034		(0,06)	1,446	++	(5,50)
Betriebsklima (1-5, Sehr gut – sehr schlecht)	1,581	---	(21,65)	1,067		(0,38)
Prinzip der Offenen Tür hohe Bedeutung	1,108		(0,42)	0,954		(0,07)
Mitarbeiterinformation monatlich	0,936		(0,20)	1,650	+++	(11,46)
Materielle Anreizsysteme individuell	1,028		(0,03)	1,412	++	(5,07)
Betriebsalter (log)	1,760	+++	(16,00)	0,861		(0,83)
Region Ostdeutschland	0,813		(1,77)	0,585	---	(9,35)
Ausgründung	2,340	+++	(33,43)	1,235		(1,52)
Gastronomie	,421	--	(4,04)	1,064		(0,02)
Personal-, Wach-, Reinigungs-DL	,232	---	(9,32)	0,571		(1,52)
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2,032	+	(2,60)	1,694		(1,43)
Nagelkerkes r ²	0,572					
Fallzahl	2257					

*Signifikanzniveaus: (±) =<15%; ± =<10%; ±± =< 5%; ±±± =< 1%

Insgesamt zeigt sich, dass die Erklärungskraft des hier genutzten Modells für Betriebsräte und AVOs sehr unterschiedlich ausfällt. Das hohe Pseudo-r² (Nagelkerke) von 0,57 geht zum ganz überwiegenden Teil auf das Konto der Betriebsratsprognose. Die Varianzaufklärung bei der Bestimmung der Kontextfaktoren von AVOs gelingt demgegenüber weniger gut. Dies deutet zum einen auf geringe strukturelle Unterschiede zwischen den AVO-Betrieben und den Betrieben ohne kollektive Vertretung und auf

entsprechend große Unterschiede zu den Betriebsratsbetrieben hin. Zum anderen ist denkbar, dass innerhalb der Gruppe der AVOs selbst Unterschiede in den Kontextbedingungen bestehen, weshalb eine detailliertere Untersuchung innerhalb der Gruppe der Betriebe mit AVOs sinnvoll erscheint.

AVO-Typen im Vergleich

Bei AVOs handelt es sich – wie bereits beschrieben – um eine äußerst heterogene Gruppe kollektiver Organe, deren Spannweite von betriebsratsähnlichen gewählten Arbeitnehmervertretungen bis hin zu Gremien reicht, die nicht originär als Interessenvertretungen fungieren, sondern eher als managementinitiierte Ausschüsse zu betrachten sind, in denen *auch* Interessen reguliert werden. Um dieser Heterogenität gerecht zu werden, ist eine genauere Analyse der Kontextfaktoren der unterschiedlichen AVO-Typen erforderlich. Unter Umständen könnte sich dabei herausstellen, dass ein Teil der AVO-Typen nicht nur in Bezug auf die interne Struktur, sondern auch in Bezug auf die externen Kontextfaktoren Ähnlichkeiten zum Betriebsrat aufweist.

Im folgenden Abschnitt greifen wir daher zwei Typen heraus: eingesetzte gemeinsame Gremien und gewählte reine Arbeitnehmervertretungen. Letztere weisen die größte, erstere die geringste strukturelle Ähnlichkeit zum Betriebsrat auf. Um die möglichen Differenzen zwischen den AVO-Typen sichtbar zu machen, wird die in Tabelle 7 dargestellte Berechnung erneut durchgeführt.²⁶ Diesmal gehen die AVOs nicht als eine Kategorie sondern als vier AVO-Typen in das Modell ein. Es wird also untersucht, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit für die Existenz der einzelnen AVO-Typen (bzw. des Betriebsrats) erhöhen oder verringern. Die Ergebnisse der Regressionsrechnung für die beiden hier interessierenden AVO-Typen sind in Tabelle 8 dargestellt.

Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den eingesetzten gemeinsamen Gremien und den gewählten reinen Arbeitnehmervertretungen. Zum einen bestätigt sich der oben dokumentierte positive Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Existenz gewählter, reiner Arbeitnehmervertretungen. Die Wahrscheinlichkeit, ein eingesetztes gemeinsames Gremium vorzufinden, ist demgegenüber nicht von der Betriebsgröße abhängig. Die Zugehörigkeit des Betriebes zu einem größeren Unternehmen steht bei gewählten reinen Arbeitnehmervertretungen in einem signifikant positiven, bei eingesetzten gemeinsamen Gremien in einem (schwach signifikanten) negativen Zusammenhang. Insofern scheint es bei den gewählten reinen Arbeitnehmervertretungen durchaus betriebsstrukturelle Ähnlichkeiten mit der gesetzlichen Vertretung zu geben. Für eingesetzte gemeinsame Gremien besitzen Betriebsstrukturvariablen dagegen eine insgesamt eher geringe Erklärungskraft.

Die Betriebskultur und die Beteiligungsstrategie spielen darüber hinaus eine Rolle: Das Bekenntnis der Geschäftsleitung zur langfristigen Bindung der Mitarbeiter geht mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit der Existenz beider AVO-Typen einher – ein Effekt, der für die Betriebsräte keine Rolle spielte. Unterschiede zwischen den AVO-

²⁶ Der einzige Unterschied zur Rechnung in Tabelle 7 besteht in der abweichenden Skalierung der Gewerkschaftsvariablen, die aufgrund fehlender Fälle mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad in einzelnen AVO-Typen gewählt werden musste.

Typen zeigen sich aber in Bezug auf die Befürwortung einer breiten Einbeziehung der Mitarbeiter in betriebliche Angelegenheiten durch die Geschäftsleitung. Befürwortet die Geschäftsleitungen die Einbeziehung der Mitarbeiter, so steigt die Wahrscheinlichkeit der Existenz einer gewählten reinen Arbeitnehmervertretung. Bei den gemeinsamen eingesetzten Gremien ist dieser Effekt nicht vorhanden. Stattdessen treten diese Gremien mit höherer Wahrscheinlichkeit in Betrieben auf, die sich durch ein hohes Maß an Informationsbeteiligung (monatliche Informationsweitergabe) auszeichnen. Dies unterscheidet die eingesetzten gemeinsamen Gremien von allen anderen Vertretungsformen und verstärkt noch einmal die Vermutung, dass es sich hier eher um Informations- und Konsultationsorgane handelt, die mit dem Leistungserstellungsprozess verkoppelt sind als um dezidierte Beteiligungsorgane oder Gremien der Interessenvertretung. Dass jüngere Belegschaften in einem positivem Zusammenhang mit der Existenz dieser Gremien stehen, erscheint nicht unmittelbar plausibel und ist möglicherweise nicht zu isolierenden Brancheneffekten geschuldet. Da eingesetzte Gremien zudem nicht primär als Ausdruck von Belegschaftspräferenzen interpretiert

Tab. 8: Kontextfaktoren ausgewählter AVO-Typen
(nicht in der Tabelle aufgeführt: Betriebsräte, gewählte gemeinsame Gremien und eingesetzte reine Arbeitnehmerorgane)

Unabhängige Variablen	Eingesetzte gemeinsame Organe			Gewählte reine Arbeitnehmerorgane		
	(Multinomiale logistische Regression; Referenzkategorie keine kollektive Vertretung)					
	Exp(B)	Sig.*	Wald	Exp(B)	Sig.*	Wald
Beschäftigtenzahl	1,001		(0,32)	1,004	+++	(17,29)
Beschäftigte quadriert	1,000		(0,10)	1,000		(1,72)
Betrieb Teil eines größeren Unternehmens	0,556	(-)	(2,40)	2,047	++	(4,22)
Eigentümergeföhrung	1,159		(0,27)	0,835		(0,29)
Tariffindung	1,279		(0,89)	1,003		(0,00)
Gewerkschaftsmitglieder vorhanden	0,928		(0,08)	1,476	(+)	(1,70)
Anteil Frauen	1,001		(0,02)	1,001		(0,01)
Anteil unter 35-Jährige	1,012	++	(4,45)	0,998		(0,07)
Anteil über 50-Jährige	1,000		(0,00)	1,017	(+)	(2,31)
Anteil Hochqualifizierte	1,006		(0,62)	0,990		(0,82)
Anteil Facharbeiter	1,004		(0,32)	1,001		(0,01)
Anteil Ungelernte	1,008		(1,02)	0,992		(0,60)
Anteil Teilzeitkräfte	0,991		(1,87)	0,993		(0,62)
Anteil geringfügig Beschäftigte	0,994		(0,50)	1,006		(0,34)
Anteil befristet Beschäftigte	0,999		(0,04)	0,999		(0,02)
Anteil Leiharbeiter	0,997		(0,11)	0,996		(0,08)
Gruppenarbeit/Projektarbeit	1,148		(0,36)	0,980		(0,01)
Langfristige MA-Bindung wichtig	1,729	+	(3,18)	2,093	+	(2,83)
Breite Einbeziehung Mitarbeiter wichtig	1,095		(0,15)	2,152	++	(5,14)
Betriebsklima (1-5, Sehr gut – sehr schlecht)	1,223		(1,81)	0,970		(0,02)
Prinzip der Offenen Tür hohe Bedeutung	0,920		(0,11)	0,969		(0,01)
Mitarbeiterinformation monatlich	2,250	+++	(13,66)	1,470		(1,81)
Materielle Anreizsysteme individuell	1,422	(+)	(2,40)	1,353		(1,03)
Betriebsalter (log)	1,009		(0,00)	1,001		(0,00)
Region Ostdeutschland	1,059		0,05	0,425	--	(5,72)
Ausgründung	1,140		0,25	1,529		(1,83)
Personal-, Wach- und Reinigungs-DL	0,969		0,00	0,208	-	(2,90)
Nagelkerkes r ² (Gesamtmodell)				0,647		
Fallzahl				2257		

*Signifikanzniveaus: (±) =<15%; ± = <10%; ++ = < 5%; +++ = < 1%

werden können, liefern die Daten keine Indizien für die Suche jüngerer Belegschaften nach Vertretungsalternativen zum Betriebsrat.

Diskussion

Betrachten wir die empirischen Resultate vor dem Hintergrund unserer theoretischen Überlegungen, so lassen sich Rückschlüsse auf das Zutreffen der theoretischen Prognosen der skizzierten theoretischen Ansätze ziehen. Zunächst ist festzustellen, dass keines der hier untersuchten Interessenvertretungsorgane auf Basis *eines einzigen* theoretischen Konzeptes befriedigend erklärt werden kann. Stets weisen eine Reihe von Variablen, die aus den verschiedenen Theoriekontexten stammen, signifikante und unseren Prognosen entsprechende Zusammenhänge auf. Das Vorkommen von Betriebsräten einerseits und AVOs andererseits wird dabei durch unterschiedliche Einflussfaktoren und Kontextbedingungen erklärt. Die Variablen, die innerhalb der Konzepte der *Transaktionskostentheorie* und des *organisationalen Feldes* verortet wurden, leisten einen Beitrag zur Erklärung sowohl der Existenz von Betriebsräten als auch der AVO-Typen. Diejenigen Argumente, die aus den theoretischen Kontexten von *Betriebskultur* und der *Beteiligungsstrategie des Managements* stammen, bieten gute Erklärungsangebote für die Existenz von AVOs. Demgegenüber lässt sich das Vorkommen von Betriebsräten eher durch die *berufskulturellen Orientierungen* der Beschäftigten und Aspekte von *Pfadabhängigkeit* erklären.

Die Komplexität der inner- und zwischenbetrieblichen Prozesse, die von der *Transaktionskostentheorie* betont werden, aber auch kulturelle Unterschiede zwischen Klein- und Großbetrieben scheinen eine große Rolle für die Etablierung von Kollektivorganen zu spielen.²⁷ Die deutlichen Unterschiede zwischen den Branchen weisen zudem auf den jeweiligen Institutionalierungsgrad der verschiedenen Interessenvertretungsmodelle in *organisationalen Feldern* hin. In den industriellen Kernbranchen kann der Betriebsrat als akzeptiertes Modell kollektiver Interessenregulierung betrachtet werden; in anderen Branchen, wie dem Gastgewerbe oder den gering-qualifizierten Dienstleistungen hingegen gilt dies nicht.

Einen vor allem für die Betriebsratsexistenz relevanten Erklärungsfaktor stellen die *berufskulturellen Orientierungsmuster* dar, selbst wenn hierbei jeweils nur einige der Indikatoren signifikante Einflüsse aufweisen. Die Unterstützung, die gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte dem Betriebsratsmodell entgegenbringen, scheint neben der Betriebsgröße der wichtigste Grund für die Existenz von Betriebsräten zu sein. Die Wahrscheinlichkeit der Betriebsratsexistenz sinkt dabei mit abnehmendem Alter der Belegschaften. Dies könnte die Vermutung nahe legen, dass die Vertretung durch den Betriebsrat von jüngeren Beschäftigten oft nicht (mehr?) als angemessen wahrgenommen wird. Diese Vermutung ließe sich allerdings nur mit Hilfe einer Befragung der Beschäftigten valide prüfen. Qualifikationsunterschiede, die unterschiedliche berufskulturelle Orientierungen und auch die Verfügung über (*Primär-)*Machtressourcen indizieren sollten, besitzen nur geringe Erklärungskraft. Einzig der Anteil prekärer

²⁷ Aufgrund der nicht eindeutigen Zuordbarkeit der Variable Betriebsgröße können hier keine weitergehenden Aussagen getroffen werden.

Beschäftigung steht in einem nachweisbaren Zusammenhang mit der Betriebsratsexistenz, der den theoretischen Erwartungen entspricht.

Der statistisch bedeutsame Einfluss der Eigentümerführung auf die Betriebsratsexistenz entspricht unseren Prognosen und verweist auf die Rolle *betriebskultureller Faktoren*. Für die Existenz von AVOs ist eine Betriebskultur, in der die langfristige Betriebsbindung und die breite Einbindung der Mitarbeiter bei betrieblichen Entscheidungen positive Werte darstellen, von hoher Bedeutung. Auch die *Beteiligungsstrategie* des Managements liefert einen Beitrag zur Erklärung der Existenz von AVOs. So existieren AVOs vor allem in solchen Betrieben, in denen das Management verschiedene Partizipationsstrategien, die auf Information und materielle Anreize zielen, etabliert. Dieser Zusammenhang ist auch plausibel, denn bei einem Großteil der AVOs handelt es sich um managementseitig initiierte Gremien, die selbst Bestandteil partizipatorischer Managementkonzepte sein können. Die Ergebnisse bestätigen somit die Vermutung, dass die (internalisierten) Leitbilder angemessener Interessenregulierung der Mitglieder beider Betriebsparteien einen Einfluss auf die Form der betrieblichen Interessenvertretung ausüben.

5. Schlussfolgerungen und Ausblick

Der Betriebsrat ist das dominante Modell kollektiver Interessenregulierung in der deutschen Privatwirtschaft. In größeren Betrieben vor allem der Verarbeitenden Industrie erreicht er eine nahezu vollständige Durchdringung und übernimmt dabei wichtige und anerkannte Funktionen einer kooperativen Konfliktbewältigung. In kleineren Betrieben und in einigen Dienstleistungsbranchen haben auch Andere Vertretungsorgane eine beachtliche Verbreitung. Dies gilt sowohl für Wirtschaftsbereiche mit vorwiegend qualifizierter Wissensarbeit als auch für solche mit niedrig qualifizierten Dienstleistungen. Die insgesamt ermittelte AVO-Quote ist deutlich höher, als dies bisherige Untersuchungen vermuten ließen. Allerdings wird bei einer differenzierten Betrachtung deutlich, dass es sich bei den in der BISS-Befragung erfassten AVOs überwiegend um gemeinsame Gremien von Beschäftigten und Geschäftsleitung handelt. Gewählte reine Arbeitnehmersvertretungen bilden nur ein Viertel der AVOs.

In Anbetracht der hohen Verbreitung von AVOs vor allem in kleineren und mittleren Betrieben stellt sich die Frage nach dem Wesen und der Qualität dieser Organe. Die bisherige Auswertung der BISS-Daten lässt noch keine endgültigen Aussagen über Inhalte und Leistungen der verschiedenen Interessenvertretungsformen zu. An anderer Stelle (Hauser-Ditz et al. 2006) konnte gezeigt werden, dass das Organ Betriebsrat für die Beschäftigten und das Management bei „harten“ Aspekten der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie Entgelt und Arbeitszeit sowie Kündigungen und Beschäftigungssicherung eine interessenausgleichende und konfliktregulierende Funktion ausübt, die in der Regel deutlich über die der AVOs hinausgeht. AVOs scheinen vor allem Regulierungsinstanzen (und teilweise auch Instrumente) im Kontext einer innovativen Personalführung zu sein, die sich durch eine besondere Informationspolitik und/oder Beteiligungsorientierung auszeichnet. Dies schließt allerdings nicht aus, dass ein Teil der Gremien auch als Baustein zur Prävention von Betriebsratsgründungen genutzt wird. Fraglich ist, ob und wie AVOs unter Bedingungen betrieblicher Krisen oder Restrukturierungen arbeiten und unter

gen betrieblicher Krisen oder Restrukturierungen arbeiten und unter welchen Bedingungen sie gar die Keimzelle eines Betriebsrates bilden können.

Die Daten bestätigen das bekannte symbiotische Verhältnis zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften. Letztere spielen traditionell eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Gründung, Qualifizierung und Beratung von Betriebsräten. Umgekehrt profitierten die Gewerkschaften von der Arbeit der Betriebsräte im Hinblick auf ihre eigene Mitgliederrekrutierung. Diese traditionelle *win-win*-Situation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften kann sich destabilisieren, wenn in jüngerer Zeit gegründete Betriebsräte und solche in neuen, wachsenden Branchen weniger enge Beziehungen zu den Gewerkschaften pflegen. Die gewerkschaftliche Einbindung der AVOs ist gegenüber der der Betriebsräte rudimentär. Dies mag zum einen der Nähe der meisten AVOs zur Geschäftsleitung geschuldet sein, zum anderen scheinen AVOs in den gewerkschaftlichen Strategien bisher nicht als möglicher betrieblicher Anknüpfungspunkt erkannt zu sein.

Aufgrund vielfältiger Faktoren wird ein betriebliches Interessenvertretungssystem ausschließlicher Stellvertreterpolitik und nur gesamtbetrieblich kollektiver Regulierungen zukünftig wahrscheinlich an Bedeutung verlieren. Viele Menschen wollen auch selbst und direkt partizipieren – und sie machen diesen Anspruch gegen reines unternehmerisches Dekretieren ebenso geltend wie gegen eine ausschließliche Stellvertretung durch den Betriebsrat. Gleichzeitig werden gerade in turbulenten Zeiten und unter Bedingungen von Unsicherheit für Arbeitgeber wie für Beschäftigte die komplexitätsreduzierenden und stabilisierenden Funktionen explizierter und kollektiver Normierungen deutlicher. In diesem Spannungsverhältnis muss eine Balance von notwendiger kollektiver Regulierung und individueller Selbstvertretung gefunden werden. Inwiefern AVOs neben Betriebsräten hierfür einen sinnvollen Beitrag leisten können, müssen weitere Analysen zeigen. Vor diesem Hintergrund sollte das eingangs problematisierte Verhältnis der drei hier unterschiedenen Formen betrieblicher Interessenregulierung (BR, AVO, Selbstvertretung) nicht einfach als *Ausschlussverhältnis*, sondern als mögliches *Ergänzungsverhältnis* betrachtet werden. AVOs werden nach unserem Kenntnisstand die Betriebsräte nicht ersetzen, sondern zukünftig die Interessenregulierung stärker ausdifferenzieren. Für eine tiefgehende Analyse dieser Entwicklungsdynamiken sind weitere Auswertungen der BISS-Daten und zusätzliche Datenerhebungen notwendig.

Literatur

- Abel, J./Pries, L. (2005): Von der Stellvertretung zur Selbstvertretung? Interessenvertretung bei hochqualifizierter Wissensarbeit in Neue-Medien-Unternehmen. In: Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. (Hrsg.): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin: sigma: 109-152.
- Abel, J./Ittermann, P./Pries, L. (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. In: Industrielle Beziehungen, 12(1): 28-50.
- Addison, J. T./Schnabel, C./Wagner, J. (1999): Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen von Betriebsräten. Empirische Befunde aus dem Hannoveraner Firmenpanel. In: Frick, B./Kluge, N./Streeck, W. (Hrsg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung. Frankfurt am Main, New York: 223-252.
- Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hrsg.) (2006): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt am Main, New York: Campus.

- Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Beck, U./Brater, M./Daheim, H. (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek: Rowohlt.
- Bertelsmann-Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). (2002): Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft – (k)ein Widerspruch. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Beyer, J. (2005): Pfadabhängigkeit ist nicht gleich Pfadabhängigkeit! Wider den impliziten Konservatismus eines gängigen Konzepts. In: Zeitschrift für Soziologie, 34(1): 5-21.
- Boes, A. (2004): Die wundersame Neubelebung eines vermeintlichen Auslaufmodells. IT-Beschäftigte und Mitbestimmung nach dem Ende des New Economy-Hypes. Internationaler Workshop: Arbeitspolitische Regulierung in Betrieben ohne institutionalisierte Interessenvertretung, TU München.
- Boes, A./Baukrowitz, A. (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie – Erosion oder Innovation der Mitbestimmung? Berlin: edition sigma.
- Boes, A./Kratzer, N./Marrs, K. (2003): Terra Incognita IT-Industrie. Eine empirische Bestandsaufnahme der Entwicklungstendenzen der Mitbestimmung (Arbeitspapier 4). München.
- Böhm, S./Lücking, S. (2004): Orientierungsmuster des Managements in betriebsratslosen Betrieben. Internationaler Workshop: Arbeitspolitische Regulierung in Betrieben ohne institutionalisierte Interessenvertretung, TU München.
- Bosch, A. (1997): Vom Interessenkonflikt zur Kultur der Rationalität. München, Mering: Hampp.
- Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1995): Innerbetriebliche Interaktionsmuster. Eine Typologie der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat. Erlangen, Institut für Praxisorientierte Sozialforschung und Beratung: unv. Forschungsbericht.
- Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Betriebliches Interessenhandeln: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen: Leske + Budrich.
- Damm, H. J. (2001): Szenarioprognosen für ein künftiges HR-Management. Neue Aufgaben für das Personalmanagement vor dem Hintergrund von Zukunftsszenarien zu Wirtschaft, Gesellschaft und Bildung. In: Personalführung, (5): 64-71.
- Dilger, A. (2002): Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung: Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten. München, Mering: Hampp.
- Di Maggio, P. J./Powell, W. W. (1983): The iron cage revisited – Institutional isomorphism and collective rationality in organizational field. In: American Sociological Review, 48: 147-160.
- Ellguth, P. (2003): Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. In: WSI Mitteilungen, 56(3): 194-199.
- Ellguth, P. (2004): Betriebe ohne Betriebsrat – machen betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung einen Unterschied? Internationaler Workshop: Arbeitspolitische Regulierung in Betrieben ohne institutionalisierte Interessenvertretung, TU München.
- Ellguth, P. (2005): Betriebe ohne Betriebsrat – welche Rolle spielen betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung? In: Industrielle Beziehungen, 12 (2): 149-176.
- Ellguth, P./E. Ahlers (2003). Betriebsräte und betriebliche Personalpolitik. Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. Nürnberg und Düsseldorf.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2004): Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003. In: WSI-Mitteilungen, 57 (8): 450-454.
- Fischer, S. (1998): Human Resource Management und Arbeitbeziehungen im Betrieb. Eine empirische Untersuchung in der Chemischen Industrie Deutschlands. München, Mering: Hampp.
- Freeman, R./Lazear, E. (1995): An Economic Analysis of Works Councils. In: Rogers, J./Streeck, W. (Hrsg.), Works Councils. Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations. Chicago, London: 27-50.
- Fürstenberg, F. (1958): Der Betriebsrat – Strukturanalyse einer Grenzinstitution. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 10: 418-229.
- Fürstenberg, F. (1975): Industrielle Arbeitsbeziehungen. Wien: Manz.

- Fürstenberg, F. (2000): Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin: editon sigma.
- Haas, P. M. (1989): Do Regimes Matter? Epistemic Communities and Mediterranean Pollution Control. In: *International Organization*, 43: 377-403.
- Hasse, R./Krücken, G. (2005): Der Stellenwert von Organisationen in Theorien der Weltgesellschaft – Eine kritische Weiterentwicklung systemtheoretischer und neo-institutionalistischer Forschungsperspektiven. In: *Zeitschrift für Soziologie, Sonderheft 2005*.
- Hartmann, M. (2001): Klassenspezifischer Habitus und/oder exklusive Bildungstitel als soziales Selektionskriterium? – Die Besetzung von Spitzenpositionen in der Wirtschaft. In: Kraus, B. (Hrsg.): *An der Spitze*. Konstanz: UVK: 157-215.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2006): Betriebsräte und andere Vertretungsorgane im Vergleich – Strukturen, Arbeitsweisen und Beteiligungsmöglichkeiten. In: *WSI-Mitteilungen*, 59 (9): 500-506.
- Hilbert, J./Sperling, H. J. (1993): *Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehungen*. München, Mering: Hampp.
- Hirschman, A. O. (1974): *Abwanderung und Widerspruch*. Tübingen: Mohr-Siebeck.
- Ittermann, P. (2003): *Mitbestimmung in der digitalen Wirtschaft. Trendreport*. Unter Mitarbeit von Jörg Abel. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung.
- Ittermann, P./Niewerth, C. (2004): *Bleibt alles anders? – Organisations- und Beteiligungsstrukturen in der digitalen Wirtschaft – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung*. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Kluge, N. (2001): „Wilde Ehen?“ Mitbestimmungspraxis und -bedarf in der New Economy. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 52 (4): 229-236.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: *Industrielle Beziehungen*, 10 (2): 193-219.
- Kotthoff, H. (1981): *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Kotthoff, H. (1994): *Betriebsräte und Bürgerstatus – Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*. München, Mering: Hampp.
- Kotthoff, H. (1997): *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?* Berlin: editon sigma.
- Kotthoff, H./Reindl, J. (1990): *Die soziale Welt kleiner Betrieb. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*. Göttingen: Otto Schwartz.
- Kotthoff, H./Reindl, J. (1991). *Sozialordnung und Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck*. Berlin: E. Hildebrandt: 114-129.
- Lücking, S. (2006): *Labor relations in enterprises without works council in Germany*. Paper presented to the 14th IIRA World Congress in Lima.
- Minssen, H. (1999): *Direkte Partizipation contra Mitbestimmung? – Herausforderung durch diskursive Koordinierung*. In: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. München, Mering: Hampp: 102-129.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen – Eine Einführung*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Müller-Jentsch, W./Malanowski, N./Seitz, B./Drescher, I. (1998): *Betriebsräte-Befragung und Analyse der Industriepolitik im Maschinen- und Anlagenbau: Modernisierung von Arbeitssystemen und industriellen Beziehungen im Maschinenbau*. Bochum.
- Niederhoff, H.-U. (2003): *Betriebsratswahlen 2002. Eine Analyse der Zusammensetzung der Betriebsräte bis 2006*. Köln.
- Nienhüser, W. (2005): *Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. In: *Industrielle Beziehungen* 12(1): 5-27.
- Osterloh, M. (1993): *Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung*. Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.

- Pries, L. (2005): Kräftefelder der Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit. Überlegungen zu einer entwicklungs- und institutionenorientierten Sozialwissenschaft der Erwerbsarbeit. Bochum.
- Schäfer, C. (2005): Die WSI-Befragung von betriebs- und Personalräten 2004/05 – Ein Überblick. In: WSI Mitteilungen, 58 (6): 291-300.
- Schäfer, C. (2003): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – ein Überblick. In: WSI Mitteilungen, 56 (3): 139-148.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2001): Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben. *Industrielle Beziehungen*, 8 (4): 445-462.
- Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.) (2003): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmidt, R./Trinczek, R. (1988). Verbetrieblichung – viele Risiken, wenig Chancen. Erfahrungen aus der Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche. Zweidrittelgesellschaft – Eindrittelgewerkschaft. In: Hildebrandt, E. S./Sperling, H. J. (Hrsg.): *Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1988/89*. Berlin: Rotbuch: 54-62.
- Scott, W. R. (1987): The Adolescence of Institutional Theory. In: *Administrative Science Quarterly*, 32: 493-511.
- Scott, W. R. (1998): *Organizations: Rational, natural and open systems*. 4. Auflage. Prentice Hall.
- Scott, W. R. (2001): *Institutions and organizations*. Sage.
- Tolbert, P. S./Zucker, L. G. (1983): Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The Diffusion of civil service reform, 1880-1935. In: *Administrative Science Quarterly*, 28: 22-39.
- Traxler, F. (1999). Gewerkschaften und Arbeitsgeberverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung. In: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. München, Mering: Hampp.
- Voß, E./Wilke, P. (Hrsg.) (2002): *Materielle und immaterielle Beteiligung in deutschen Unternehmen. Analyse und Bilanzierung der Auswirkungen von Mitarbeiterbeteiligung auf die Unternehmensorganisation und Arbeitsgestaltung*. Abschlussbericht des BMBF-geförderten Forschungsprojekts. Hamburg.
- Walgenbach, P. (2001): Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Kieser, A. (Hrsg.): *Organisationstheorien*. 4. Auflage. Stuttgart.
- Wassermann, W. (2003): Daten zu Betriebsräten. Hohe Dunkelziffer. In: *Die Mitbestimmung*, 49(5): 56-59.
- Weitbrecht, H. (1969): *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie – Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie*. Berlin: Duncker und Humblot.