

## **Kurzbeschreibung des Promotionsvorhabens**

Seit den 1990er Jahren zeigt sich in Deutschland verstärkt eine Tendenz zur Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik, die in der Literatur auch als Krise des Flächentarifvertrags etc. titulierte wird.<sup>1</sup>

Die Kritiker des dualen Systems in der Wirtschaft, Politik und Wissenschaft fordern mit unterschiedlichem Nachdruck die Abkehr von dem vermeintlich starren Flächentarifvertrag und die „Entmachtung des Tarifkartells“<sup>2</sup> hin zur Verlagerung des Rechtes der Entscheidung über die Arbeitsverhältnisse von der Tarifebene auf die betriebliche Ebene (Verbetrieblichung der Tarifpolitik).<sup>3</sup> Die Argumentation jener Kritiker fällt in der Debatte unterschiedlich aus. Zentral ist jedoch das folgende Argument: Wird über die Vereinbarungen, die die Arbeitsverhältnisse betreffen, auf der betrieblichen Ebene entschieden, können betriebsspezifische Bedingungen besser berücksichtigt (bspw. in Form von betriebsspezifischen Entlohnungssystemen und Arbeitszeitregelungen) und so die Flexibilität und die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs gesteigert werden. Die Rolle des Betriebsrats würde sich so von „Normumsetzer“ hin zum „Normsetzer“ wandeln.<sup>4</sup>

In der Debatte werden allerdings bisher die Schattenseiten der Verbetrieblichung sowohl für die Arbeitgeberseite als auch für die Arbeitnehmerseite unzureichend diskutiert.

Ziel des Dissertationsvorhabens ist es, die Kosten und Nutzen, die sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern durch die Verbetrieblichung entstehen zu analysieren und zu vergleichen. Als theoretischen Zugang kann hier vor allem die Transaktionskostentheorie ausgewählt werden.

Es soll die folgende Frage beantwortet werden:

Welche Kosten und Nutzen (vor allem aus transaktionstheoretischer Perspektive) entstehen Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch die Verbetrieblichung der Tarifverhandlungen?

Der Dissertation werden folgende Orientierungshypothesen zugrunde gelegt:

1. Gewerkschaften verfügen über eine stärkere Verhandlungsmacht als einzelne Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer hätten somit im Zuge der Verbetrieblichung der

---

<sup>1</sup> Vgl. Bispinck (2003a): S.395, Bispinck/Schulten (2003): S.157 und Kohaut/Schnabel (2003): S.193

<sup>2</sup> Brochier (2002): S.52

<sup>3</sup> Vgl. Wagner (2003): S.9

<sup>4</sup> Vgl. Kotthoff (2001): S.5

Maiken Bonnes

Tarifverhandlungen eine relativ schwächere Verhandlungsposition, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen könnte.<sup>5</sup>

2. Aus transaktionstheoretischer Sicht können die Kosten der Vertragsaushandlungen zwischen den Sozialpartnern sowie die Kosten der Vertragskontrolle und Vertragsdurchsetzung (z.B. in Form von Zeitverlusten durch Konflikte etc.) die Flexibilitäts- und Lohnvorteile durch die Verbetrieblichung überlagern.

Um für die Untersuchung eine Varianz innerhalb der unabhängigen Variable, der Verbetrieblichung, zu erzeugen, bietet es sich ein Ländervergleich an, in dem Deutschland Ländern mit stärker betriebsbezogenen Verhandlungssystemen gegenübergestellt wird.<sup>6</sup> In methodischer Hinsicht könnte dies über Länderfallstudien erfolgen. Großbritannien bietet sich als erstes Vergleichsland an, da hier die Regulierung der industriellen Beziehungen im Vergleich zum deutschen dualen System sehr gering ausfällt.<sup>7</sup> Eine Zwischenposition nehmen die Niederlande mit dem „Tarifvertrag à la carte“ ein.<sup>8</sup>

Um der Varianz der Verbetrieblichung innerhalb der Länder gerecht zu werden, bietet es sich an, in den drei Länderfallstudien wiederum zwischen Betrieben mit geringer, mittlerer und hoher Verbetrieblichung zu unterscheiden. Die so entstehenden neun Fallstudien werden sowohl der Varianz im Ländervergleich gerecht, als auch der Varianz der Verbetrieblichung innerhalb der Länder.

Bei der Auswahl der in Fallstudien zu untersuchenden Betriebe ist darauf zu achten, dass die Drittvariablen bzw. Störvariablen, die das Ergebnis der Analyse verfälschen können, weitestgehend zu kontrolliert werden. Bei den Drittvariablen handelt es sich bspw. um branchenspezifische Einflüsse. Daher werden nur Betriebe derselben Branche analysiert und so der „Brancheneffekt“ kontrolliert.

Es wird im Rahmen der Dissertation nicht möglich sein, eine allgemeingültige, branchen- und länderübergreifende Empfehlung für das optimale Ausmaß der Verbetrieblichung abzugeben. Es sollen jedoch Tendenzaussagen abgeleitet werden können auf denen weitere Forschung fußen kann, denn gerade die (möglicherweise auch für das

---

<sup>5</sup> Vgl. Gerlach/Stephan (2005): S.6

<sup>6</sup> Vgl. Traxler (2003): S.529

<sup>7</sup> Vgl. Arrowsmith/Marginson/Sisson (2003): S.370

<sup>8</sup> Vgl. Benders/Delsen/Smits (2004): S.363 und van der Meer (2004): S.356

Effekte der Verbetrieblung der Tarifverhandlungen auf Betriebsebene im europäischen Vergleich

Maiken Bonnes

Management dysfunktionalen) Folgen für die betriebliche Ebene sind bisher wenig untersucht worden.