

Forschungsprojekt 2.3.303 (JFP 2011)

Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen – Selbstverständnis, Handlungsstrategien, Wirkungen

Projektbeschreibung

Klaus Berger
Angela Fogolin
Dick Moraal

Laufzeit II/11 bis III/13

Bonn, Januar 2011

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2626
Fax: 0228 / 107 - 2960
E-Mail: berger@bibb.de

www.bibb.de

1. Das Wichtigste in Kürze	2
2. Forschungsbegründende Angaben	3
Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms (MFuEP)	3
Problemdarstellung	4
Projektziele	6
Forschungsstand	7
Theoretische Basis	14
Forschungsfragen	20
Forschungsleitende Annahmen	20
Transfer	21
3. Konkretisierung des Vorgehens	21
Forschungsmethoden	21
Interne und externe Beratung	21
Dienstleistungen Dritter	22
Kooperationen	22
4. Projekt- und Meilensteinplanung	22
5. Literatur	24

1. Das Wichtigste in Kürze

Soweit Aus- und Weiterbildung nicht gesetzlich oder tariflich geregelt sind, ermöglicht das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten eine Reihe von Beteiligungsrechten bei der Ausgestaltung betrieblicher Bildungsmaßnahmen. Veränderungsprozesse in der betrieblichen Arbeitswelt führten dazu, dass z.B. durch eine Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen dieser Ausgestaltungsspielraum in der Berufsausbildung auf betrieblicher Ebene erweitert wurde (BUSEMEYER 2009: 160ff). Weiterbildung wurde zu einem wichtigen Instrument betrieblicher Modernisierung und führte für viele Beschäftigte zu einem erheblichen Qualifizierungsdruck. Entsprechend stiegen auch die Anforderungen an die Betriebsräte im Interesse der Beschäftigten auf diesem Gebiet tätig zu werden (GRÜNEWALD u.a. 1998, KÜHNLEIN 1999). Für Betriebsräte wird diese Aufgabe dadurch erschwert, dass betriebliche Weiterbildung sich nicht mehr nur auf die traditionellen Formen und Angebote erstreckt, sondern mittlerweile arbeitsplatznahe und -integrierte Formen des Lernens und damit auch Fragen nach einer lernförderlichen Arbeitsorganisation einschließt. Mit zunehmender Segmentierung der Belegschaften müssen Betriebsräte auch ihre Schutzfunktion bei Beschäftigtengruppen wahrnehmen, die von Weiterbildung ausgegrenzt werden (KÜHNLEIN UND PAUL-KOHLHOFF 2001: 343). Während Qualifizierungstarifverträge und arbeitnehmerorientierte Weiterbildungskonzepte die Betriebsräte als wichtige Akteure bei der Umsetzung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen hervorheben (DEHNBOSTEL u.a. 2007a), wird gleichzeitig moniert, dass Betriebsräte ihre gesetzlich verbrieften Beteiligungsrechte nur unzureichend nutzen und Fragen der betrieblichen Qualifizierung eine eher nachrangige Rolle im Betriebsratshandeln einnehmen (BAHN-MÜLLER und FISCHBACH 2006: 102f, MAHNKOPF 1999: 82, MÜLLER-JENTSCH 1999: 245). Dennoch

wird den Betriebsräten ein erheblicher Einfluss auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung zugeschrieben (BAETHGE u.a. 2007, MÜHLEMAN 2008, Zwick o. J.).

Auf die Frage, ob und wie Betriebsräte – aber auch andere, nicht gesetzlich abgesicherte, Formen der kollektiven Interessenvertretung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (HAUSER-DITZ u.a. 2009) - die gewachsene Bedeutung betrieblicher Aus- und Weiterbildung als Teil ihres Aufgabenbereichs wahrnehmen, und wie sie den an sie gerichteten Anforderungen auf diesem Gebiet gerecht werden (können), geben aktuelle Studien nur unzureichend Antwort. Zwar findet sich eine Reihe von Studien, die den Betriebsratseffekt auf betriebliche Berufsbildungsaktivitäten untersuchen (BELLMANN und ELLGUTH 2006, NIEDERALT 2005). Neuere Untersuchungen dazu, wie Betriebsräte ihre Einflussmöglichkeiten wahrnehmen, finden sich nur in Arbeiten, die die Verhandlungsbeziehungen zwischen Betriebsrat und Management insgesamt untersuchen (z.B. BOSCH u.a. 1999, HAUSER-DITZ u.a. 2008, KOTTHOFF 1994). Studien, die gleichzeitig auch auf das Aushandlungsthema der betrieblichen Aus- und Weiterbildung selbst Bezug nehmen, hatten zuletzt in der ersten Hälfte der 1990er Jahre Hochkonjunktur (GRASS 1997, ILLER 1993, MAASE u.a. 1975, PAUL-KOHLHOFF 1996, ZEUNER 1997). Aktuellere Untersuchungen, die nach der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 durchgeführt wurden, gibt es hingegen nur im Zusammenhang mit der Umsetzungspraxis von Qualifizierungstarifverträgen (BAHNMÜLLER und FISCHBACH 2006, LENZ und VOß 2009). Da diese fördernden Rahmenbedingungen für die Mehrzahl der Betriebsräte nicht bestehen, sind die Ergebnisse dieser Untersuchungen für unsere Fragestellung nicht übertragbar.

Mit dem vorgeschlagenen Forschungsprojekt soll untersucht werden, welchen Einfluss Betriebsräte – aber auch andere, nicht gesetzlich geregelte, kollektive Formen von Interessenvertretungen - auf die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten haben. Hierbei sind die unterschiedliche Regulierungsdichte bei Aus- und Weiterbildung und damit auch die Unterschiede in den betrieblichen Gestaltungsspielräumen zu beachten, die sich unterschiedlich in der Wahrnehmung der Schutzfunktion und Gestaltungsaufgabe von Arbeitnehmervertretungen niederschlagen können. Bei der betrieblichen Ausbildung soll ebenfalls die Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) berücksichtigt. Im Bereich der Weiterbildung soll auch untersucht werden, welches Problemverständnis Arbeitnehmervertretungen hinsichtlich informeller Weiterbildungsformen entwickelt haben und welche Beteiligungsformen hier ggf. bestehen. Im Rahmen von betriebsbezogenen Fallstudien werden die Aufgaben- und Problemverständnisse von Betriebsräten für den Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung erkundet. Verhandlungsstrategien mit der Geschäftsleitung und ihre fördernden und hemmenden Rahmenbedingungen werden nachgezeichnet und Verhandlungsergebnisse auf ihre Wirksamkeit hin untersucht. Ziel ist es anhand von praktischen Beispielen mögliche Perspektiven von Betriebsräten zur arbeitnehmerorientierten Beeinflussung von betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, aber auch Grenzen aufzuzeigen, die in einer möglichen Überforderung des Gremiums liegen können. Nach Möglichkeit sollen hierbei auch Good-Practice-Beispiele im Zusammenspiel von Arbeitnehmervertretung und Management sowie Beispiele für gute Verhandlungsergebnisse herausgestellt werden.

2. Forschungsbegründende Angaben

Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms (MFuEP)

In diesem Projekt wird die Bedeutung der Arbeitnehmervertretungen und der betrieblichen Arbeitsbeziehungen für das Angebot und die Ausgestaltung der betrieblichen Berufsbildung untersucht. Da es hier um die Aushandlungsprozesse der betrieblichen Rahmenbedingungen Lebensbegleitendes Lernens geht, soll das Projekt dem Forschungsschwerpunkt 3 „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ zugeordnet werden.

Problemdarstellung

Das deutsche Berufsbildungssystem ist an der Nahtstelle von Bildungs- und Wirtschaftssystem angesiedelt. Der Betrieb ist der zentrale Lernort. Berufsbildungspolitik vollzieht sich somit auch im Spannungsverhältnis der industriellen Beziehungen. Akteure dieser industriellen Beziehungen sind Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften auf der überbetrieblichen Ebene und im Betrieb vor Ort das Management und der Betriebsrat, aber auch andere, „kollektive(n) Formen von Interessenvertretung *jenseits des Betriebsrats* – wie beispielsweise Sprecher oder Beteiligungsrunden“ (HAUSER-DITZ u.a. 2008: 36). Im Bereich der Berufsausbildung sind die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Wirtschaftsakteure auf der überbetrieblichen Ebene institutionalisierter Bestandteil des Berufsbildungssystems (STREECK u.a. 1987). Für die berufliche Weiterbildung gilt dies nur in geringem Maße und auch dann nur partiell.

Auf betrieblicher Ebene wird davon ausgegangen, dass die Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten im Bereich der beruflichen Bildung weniger kontrovers als bei den traditionellen Betriebsratsthemen wie Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit sind (MAHNKOPF 1999: 82, SADOWSKI u.a. 1995: 170, STREECK u.a. 1987 11f). Beide Betriebsparteien haben danach ein Interesse an guter Ausbildung und Qualifizierung der Beschäftigten. Während die Geschäftsleitung jedoch größeren Wert auf betriebsspezifische Qualifikationen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens legt, stehen auf Arbeitnehmerseite die Marktgängigkeit der zu vermittelnden Qualifikationen und damit Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit im Vordergrund.

Je mehr die Betriebe durch zunehmende Internationalisierung der Märkte und gestiegene Anforderungen an Produkt- und Dienstleistungen unter Wettbewerbsdruck gerieten, veränderten sich auch die Anforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Für die Berufsausbildung bedeutet dies, dass modernisierte Ausbildungsordnungen betriebliche Flexibilisierungs- und Differenzierungserfordernisse berücksichtigen, indem sie z.B. betriebsspezifische Wahl- und Zusatzqualifikationen ermöglichen. Mit den betrieblichen Ausgestaltungsmöglichkeiten der Ausbildung nehmen auch die betrieblichen Mitwirkungsmöglichkeiten von Betriebsräten zu. Rechtlich-formal greift die betriebliche Mitbestimmung allerdings erst dann, wenn sich der Betrieb auch für Ausbildung entscheidet. Jenseits dieser rechtlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten können Betriebsräte jedoch als „moralische Instanz“ auf die Sicherung bzw. Steigerung des Ausbildungsangebotes hinwirken (HEIDEMANN und PAUL-KOHLHOFF 1998: 15).

Spätestens in den 1990er Jahren erhielt auch die betriebliche Weiterbildung einen neuen Stellenwert, als Betriebe bei Rationalisierungsmaßnahmen nicht mehr nur auf technische Erneuerungen setzten, sondern zunehmend zu Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung griffen (MÜLLER-JENTSCH 1998). Neben traditionellen Weiterbildungsformen wurden neue Formen der Arbeitsorganisation entwickelt (Gruppen-, Projektarbeit usw.), die ein Lernen bei der Arbeit ermöglichen sollen (Qualitätszirkel, Lernstatt, Lerninseln usw.) (ELSHOLZ 2006: 63ff). Damit verbunden ist einerseits ein gewachsener Qualifizierungsdruck auf die Arbeitnehmer/-innen (KÜHNLEIN 1999, GRÜNEWALD u.a. 1998), andererseits aber auch eine direktere Partizipation und stärkere Verantwortungsübernahme bei der Produkt- und Leistungserstellung durch die Beschäftigten. Mit der direkten Beteiligung der Beschäftigten ändert sich auch das Verhältnis zur Institution Betriebsrat als repräsentativer Interessenvertretung. Damit stellen diese Lern- und Arbeitsformen und die Verbindung von Personal- und Organisationsentwicklung veränderte Anforderungen an Aufgaben und Rolle der Betriebsräte (MINSEN 1999, MÜLLER-JENTSCH 1998: 579f, PAUL-KOHLHOFF 1996). Während mit dem Rückgang traditioneller Weiterbildungsformen ein Bedeutungsverlust mitbestimmungsrelevanter Weiterbildungsformen verbunden zu sein scheint, können Betriebsräte gleichzeitig, z.B. über Fragen der Arbeitsorganisation und Einführung neuer Technologien, Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung nehmen (HEIDEMANN und PAUL-KOHLHOFF 1998: 24f). Zu berücksichtigen ist allerdings auch die Tendenz, dass die individuelle Eigenverantwortung für berufliche Wei-

terbildung zunehmend betont, Weiterbildung damit zur „Privatsache“ erklärt wird und so dem Einflussbereich der betrieblichen Mitbestimmung entzogen werden kann.

Mit der Gesetzesnovellierung im Jahr 2001 räumte der Gesetzgeber den Betriebsräten bei der Mitbestimmung in betrieblichen Berufsbildungsfragen einen größeren Stellenwert ein. Er unterstrich dabei, dass Mitarbeiterqualifizierung ein Instrument zur Beschäftigungssicherung ist und regelte mit einem abgestuften System von Informations-, Beratungs-, Initiativ- und Mitbestimmungsrechten die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einführung und Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen sowie bei der Personalplanung (vgl. insbesondere §§ 92, 96 bis 98 BetrVG). Diese Mitwirkungsrechte ermöglichen den Betriebsräten sowohl reaktive als auch präventive Handlungsstrategien. Zu berücksichtigen ist, dass die Regulierungsdichte und Vorgaben bei der betrieblichen Ausbildung trotz der Flexibilisierungsansätze im Ordnungsbereich nach wie vor weit höher sind als bei der betrieblichen Weiterbildung. Entsprechend unterscheiden sich auch die Einflussmöglichkeiten und Aufgaben von Betriebsräten in beiden Bereichen.

Auf dem Gebiet der betrieblichen Berufsausbildung muss der Betriebsrat gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen - z.B. des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie der Ausbildungsordnungen und tariflichen Regelungen - achten. Nach STREECK u.a. (1987, S.21f) nutzten in den vergangenen Jahrzehnten zumindest Betriebsräte in großen Betrieben ihre Beteiligungsrechte auch offensiv zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität. In Zeiten von Ausbildungs- und Beschäftigungskrisen steht jedoch eher die Absicherung von Ausbildung und Übernahme der Auszubildenden im Vordergrund. Beispiele hierfür sind die betrieblichen Bündnisse für Arbeit, die insbesondere in größeren Unternehmen seit Beginn der 1990er Jahre zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitungen geschlossen werden (REHDER 2003, 2006). Anfang der neunziger Jahre kam eine Studie von SADOWSKI u.a. (1995, S.172f) jedoch zu dem Ergebnis, dass Betriebsräte „bei der Forcierung der dualen Ausbildung keine große Rolle spielen.“ (s. 173).

PAUL-KOHLHOFF (1996, S.18) stellte noch in den 1990er Jahren fest, dass „die Betriebsräte bisher traditionell stärker an der Durchführung und Gestaltung der betrieblichen Erstausbildung beteiligt“ waren und „Fragen der Weiterbildung eher sekundär behandelt“ haben. Nach BAHNMÜLLER (2002, S.78) nehmen Betriebsräte ihre Aufgabe auf dem Gebiet Weiterbildung denn auch eher reaktiv wahr, indem sie sich als „Reklamationsinstanz“ für die Interessen einzelner Beschäftigter einsetzen. Entsprechend wird moniert, dass Betriebsräte ihre Beteiligungsrechte nur unzureichend nutzen (BAHNMÜLLER und FISCHBACH 2006, S.102f, HEIMANN 1992, MAHNKOPF 1999, S.82, MÜLLER-JENTSCH 1999, S.245). GRASS (1997) verweist darauf, dass Betriebsräte jenseits der formalrechtlichen Beteiligungsmöglichkeiten in Fragen der Weiterbildung eher den informellen Kontakt zu den Geschäftsleitungen suchen, dadurch allerdings eher mit unverbindlichem Ergebnis.

Angesichts dieser Beobachtungen stellt sich die Frage, wie Betriebsräte sich mit den veränderten Anforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung auseinandersetzen und unter welchen Bedingungen sie die ihnen gesetzlich zugedachte Mitwirkungsaufgabe ausfüllen können. Denn während vieles darauf hindeutet, dass betriebliche Berufsbildung für Betriebsräte ein eher nachrangiges Handlungsfeld ist, weisen Qualifizierungstarifverträge (BAHNMÜLLER und FISCHBACH 2006) und arbeitnehmerorientierte Weiterbildungskonzepte den Betriebsräten häufig eine „Schlüsselrolle“ bei deren betrieblichen Umsetzung zu (ALLESBACH und NOVAK 2005, DEHNBOSTEL u.a. 2007b). Nach DEHNBOSTEL soll Weiterbildung über die klassische Vermittlung fachlicher Inhalte hinausgehen und durch die Verknüpfung von erfahrungsorientiertem und organisiertem Lernen die berufliche Handlungsfähigkeit des Einzelnen fördern. Die Aufgaben von Betriebsräten werden in der Aushandlung entsprechender Betriebsvereinbarungen „zur Qualifizierung und Weiterbildung über die Einführung partizipativer Arbeits- und Lernformen bis zur Einflussnahme auf die betriebliche Bildungsarbeit“ gesehen. Ebenso komme ihnen die Aufgabe zu, sich „an der Gestaltung von Kon-

zepten zur Bildungsbedarfsanalyse und von Begleitungs- und Beratungsgesprächen“ zu beteiligen (DEHNBOSTEL u.a. 2007b, S.24f). Als Co-Manager, bei der Management und Betriebsrat die Beschäftigten gemeinsam für die synchrone Durchführung technologischer Innovationen, vorausschauender Personalplanung und Mitarbeiterqualifizierung sensibilisieren, wird der Betriebsrat im Kooperationsprojekt KOMPASS gesehen (ALLESPACH 2005: 94f, ALLESPACH und NOVAK 2005). In einem Weiterbildungs- und Qualifizierungsprojekt der IG BCE sollen Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben der Region Rheinland-Pfalz als „Weiterbildungsberater“ gemeinsam mit den Führungskräften Veränderungen der betrieblichen Lern- bzw. Weiterbildungskultur mit dem Ziel initiieren und moderieren, „präventiv – durch permanente Anpassung der Mitarbeiterqualifikationen an den betrieblichen Bedarf – die *Beschäftigungsfähigkeit* der Arbeitnehmer“ zu sichern (LEE 2005).

Auf die Frage, ob und wie Betriebsräte diese Aufgabenveränderungen jenseits der Modellversuche wahrnehmen und wie sie den an sie gerichteten Anforderungen auf dem Gebiet der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gerecht werden, geben aktuelle Untersuchungen nur unzureichend Antwort. So findet sich eine Reihe von Studien, die den Betriebsratseffekt auf betriebliche Berufsbildungsaktivitäten untersuchen (BELLMANN und ELLGUTH 2006, NIEDERALT 2005, ZWICK o. J.). Neuere Auskünfte darüber, wie Betriebsräte mit welchem Selbstverständnis und welchen Wirkungen agieren, finden sich nur in Arbeiten, die die Verhandlungsbeziehungen zwischen Betriebsrat und Management generell zum Thema machen (z.B. BOSCH 1997, HAUSER-DITZ u.a. 2008). Studien, die gleichzeitig auf das Aushandlungsthema der betrieblichen Berufsbildung selbst Bezug nehmen, wurden zuletzt in den 1990er Jahren vor der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes durchgeführt (GRASS 1997, MAASE u.a. 1975, PAUL-KOHLHOFF 1996, ZEUNER 1997). Aktuellere Untersuchungen gibt es nur im Zusammenhang mit der Umsetzungspraxis von Qualifizierungsstarifverträgen (BAHNMÜLLER und FISCHBACH 2006, LENZ und VOß 2009) oder im Rahmen geförderter Modellprojekte (ALLESPACH 2005, LEE 2005). Da diese fördernden Rahmenbedingungen für die Mehrzahl der Betriebsräte nicht bestehen, sind die Ergebnisse dieser Untersuchungen für unsere Fragestellung nicht übertragbar. Ferner beziehen sie sich ausschließlich auf die Weiterbildung. Die im Zuge der Flexibilisierung der Ausbildungsordnungen erweiterten betrieblichen Gestaltungsspielräume und mögliche Konsequenzen für die Mitwirkung durch Betriebsräte werden hier nicht berücksichtigt.

Projektziele

In dem Forschungsprojekt soll untersucht werden, welchen Stellenwert Betriebsräte – aber auch andere, nicht-gesetzliche Formen kollektiver Interessenvertretung - dem Handlungsfeld der betrieblichen Aus- und Weiterbildung beimessen, und welche Aktivitäten sie hier entwickeln. Hierbei soll insbesondere der Frage nachgegangen werden, warum in zahlreichen quantitativen Studien eine positive Korrelation zwischen der Existenz von Betriebsräten und betrieblichen Bildungsaktivitäten besteht, obwohl vielfach beklagt wird, dass Betriebsräte auf dem Feld der betrieblichen Aus- und Weiterbildung oft nur wenig aktiv sind. Es werden die Aufgaben-, Problem- und Interessenverständnisse von Betriebsräten für den Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung erkundet. Bei der betrieblichen Ausbildung soll insbesondere auch die Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) berücksichtigt werden. Die Untersuchung für den Bereich der Weiterbildung schließt die Frage danach ein, welches Problemverständnis Arbeitnehmervertretungen hinsichtlich informeller Weiterbildungsformen entwickelt haben und welche Beteiligungsformen hier ggf. bestehen. Verhandlungsstrategien mit der Geschäftsleitung und ihre fördernden und hemmenden Rahmenbedingungen sollen nachgezeichnet, Verhandlungsergebnisse auf ihre Wirksamkeit hin untersucht werden. Im Rahmen von Fallstudien sollen Beispiele identifiziert werden, in denen Betriebsräte und möglicherweise auch andere Formen kollektiver Interessenvertretung wirksamen Einfluss auf die betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten nehmen. Nach Möglichkeit sollen hierbei auch Good-Practice-Beispiele für gelungene - auch informelle - Partizipationsstrukturen und Verhandlungsergebnisse auf dem betrieblichen Aus- und Weiterbildung her-

ausgestellt werden. Das Projekt dient der Vorbereitung einer quantitativen Erhebung, in der beide Betriebsparteien einbezogen werden sollen.

Forschungsstand

Industrielle Beziehungen auf betrieblicher Ebene, betriebliche Mitbestimmung und der Einfluss von Betriebsräten auf z.B. Arbeitszeit, Personalabbau und -fluktuation, betriebliche Innovationsprozesse und Produktivität wurden in den letzten Jahrzehnten in einer Vielzahl von Arbeiten empirisch wie theoretisch untersucht. In diesem Abschnitt wird ein kurzer Überblick gegeben über Datenbestände und Studien, die mit der Fragestellung unseres Projektvorschlages in Verbindung stehen und schließlich in den nachfolgenden Abschnitten näher auf bisherige Forschungsergebnisse zu unserem Untersuchungsthema eingegangen.

Übersicht: Datenbasis und Studien

Die Datenbasis zur Untersuchung von Betriebsratseinflüssen auf das betriebliche Geschehen, z.B. auch auf die betriebliche Berufsbildung, wurde in den letzten beiden Jahrzehnten verbessert. Insbesondere trug hierzu auch die jährliche Befragung im IAB-Betriebs-Panel bei. Die Untersuchung von Betriebsratseinflüssen ermöglicht auch die europäische Unternehmensbefragung CVTS 3 (CEDEFOP 2010). Auf regionaler Ebene werden Angaben zum Betriebsrat auch im "Hannoveraner Firmenpanel" berücksichtigt, bei dem in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine jährliche Befragung bei niedersächsischen Betrieben durchgeführt wird (GERLACH u.a. 1998). Zu betrieblichen Problemen und Fragen der Mitbestimmung befragt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung alle zwei Jahre bundesweit mehrere tausend Betriebs- und Personalräte. Mit einem branchenspezifischen Panel (NIFA „Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme“ in der Maschinenbaubranche) griff die Ruhr-Universität Bochum in den 1990er Jahren teilweise auch Betriebsrats- und Mitbestimmungsthemen auf (WIDMAYER und SCHUMANN 2001). Neben dem NIFA-Panel wurde 1996 ebenfalls im Maschinenbau die Bochumer Betriebsrätebefragung von MÜLLER-JENTSCH durchgeführt (DILGER 2002, MÜLLER-JENTSCH und SEITZ 1998). Eigens zur Untersuchung der betrieblichen Interessenregulierung wurde im Jahr 2005 eine umfangreiche repräsentative Erhebung durchgeführt (HAUSER-DITZ u.a. 2008). Im Rahmen der vierten Befragungswelle des IW-Zukunftspanels wurden schließlich vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) im Jahr 2007 Betriebe gefragt, „in welcher Form die Belegschaft an Informations- und Entscheidungsprozessen partizipieren kann“ (STETTES 2008, S.2). Allen Erhebungen ist gemein, dass sie das Thema Betriebsrat und Berufsbildung - wenn überhaupt – dann nur am Rande aufgreifen.

Quantitative Studien

Allein die Literatur zum IAB-Betriebspanel weist unter dem Stichwort „betriebliche Interessenvertretung“ für die letzten zehn Jahre über sechzig Veröffentlichungen auf. Nur wenige befassen sich ausdrücklich mit dem Einfluss von Betriebsräten auf die betriebliche Berufsbildung. In der Regel werden hierbei die Effekte untersucht, die die Existenz eines Betriebsrats auf die betriebliche Ausbildung (NIEDERALT 2005) oder auf die betriebliche Weiterbildung hat (BELLMANN und ELLGUTH 2006, Zwick o. J.). Beiträge zur betrieblichen Weiterbildung weisen ihrerseits immer wieder auf die Bedeutung von Betriebsräten hin (ALLESPOCH 2005, DEHNBOSTEL u.a. 2007a, PONGRATZ und TRINCZEK o.J.), wenngleich auch immer wieder auf die eher defensive Rolle, die Betriebsräte hierbei einnehmen hingewiesen wird (MAHNKOPF 1999, MÜLLER-JENTSCH 1999, SADOWSKI u.a. 1995). Eine Reihe von Studien befasst sich mit der Wirksamkeit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 (ADDISON u.a. o.J., BELLMANN und ELLGUTH 2006, HÜBLER 2003). Nur BELLMANN und ELLGUTH gehen dabei jedoch ausdrücklich auf die erweiterten Mitwirkungsrechte im Bereich der beruflichen Bildung ein.

Diese ökonometrischen Studien belegen zwar einen Einfluss der Betriebsräte auf die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, Erklärungen hierfür bieten sie jedoch nicht. Um die Arbeitsweise von Betriebsräten und die Beziehungen zwischen Management und Betriebsräten näher zu untersuchen, wurden in der Vergangenheit zahlreiche Studien, meist auf der Basis von Fallstudien, durchgeführt (KÖNIG 2005, S.38ff, WELTZ 1977). Bei der Analyse der innerbetrieblichen industriellen Beziehungen rücken die Folgestudien von einer zunächst stark betriebsratszentrierten Sichtweise ab, indem sie Konzepte, wie z.B. die innerbetriebliche Handlungskonstellation oder die betriebliche Sozialverfassung, einführen, die die betriebsgeschichtlich gewachsenen Regeln und Normen eines Betriebes und ihre Bedeutung für das Handeln aller Betriebsparteien berücksichtigen (DABROWSKI u.a. 1986, HILDEBRANDT und SELTZ 1989, WELTZ und LULLIES 1984). Eine Reihe von Studien versucht die hieraus resultierenden unterschiedlichen Arbeitsweisen von Betriebsräten bzw. die Interaktionsbeziehungen zwischen Management und Betriebsräten durch Typenbildung zu fassen (BOSCH u.a. 1999, DILGER 2002, KÖNIG 2005, KOTTHOFF 1981, KOTTHOFF 1994, MÜLLER-JENTSCH und SEITZ 1998, NIENHUSER 2005, z.B. OSTERLOH 1993, SCHLÖMER u.a. 2007). In den letzten Jahren richtet sich das Interesse insbesondere auf den Betriebsratstyp des Co-Managers (MINSEN und RIESE 2006, MÜLLER-JENTSCH u.a. 1995, REHDER 2006). Kritisch wird angemerkt, dass mit diesen Typologien Betriebsrat und Management als „monolithisch strukturierte Kollektivakteure“ erscheinen (TRINCZEK 1989: 447) und deren interne Aushandlungsprozesse nicht berücksichtigt werden (BOSCH 1997, BOSCH u.a. 1999). All diesen Studien ist gemein, dass sie ihr Augenmerk vorrangig auf die Interaktionsbeziehungen der Betriebsparteien und der Rahmenbedingungen richten und das Mitbestimmungsthema der betrieblichen Berufsbildung, wenn überhaupt dann nur am Rande berücksichtigen.

Bisherige Studien zur Mitbestimmung bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen

Detailliertere Ergebnisse, die über die statistische Modellierung von Betriebsratseffekten auf die betriebliche Weiterbildung hinausgehen und die den Umgang von Betriebsräten mit dem Thema Qualifizierung näher beleuchten, wurden erstmals in den 1970er Jahren (MAASE u.a. 1975) durchgeführt. In Zusammenhang mit der Einführung neuer Produktionstechnologien und neuer Formen der Arbeitsorganisation in den 1990er Jahren stieg die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung und gleichzeitig auch das sozialwissenschaftliche Forschungsinteresse an der betrieblichen Mitbestimmung auf diesem Gebiet (GRASS 1997, ILLER 1993, PAUL-KOHLHOFF 1996, ZEUNER 1997). Aktuelle Studien nach der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 untersuchen das Thema Betriebsrat und betriebliche Berufsbildung vorrangig im Zusammenhang mit der Umsetzungspraxis von Qualifizierungstarifverträgen (BAHNMÜLLER und FISCHBACH 2006, LENZ und VOß 2009). Die Besonderheit dieser Studien besteht neben der branchenspezifischen Ausrichtung darin, dass sich die Betriebsräte bei ihren Verhandlungen mit dem Management auf Qualifizierungstarifverträge mit vergleichsweise hoher Verbindlichkeit stützen konnten. Trotz dieser Einschränkung bieten diese Studien wichtige Anknüpfungspunkte für das geplante Forschungsprojekt. Ferner soll auch Bezug genommen werden auf zwei weitere Forschungsstränge, die in den letzten Jahren bei der Untersuchung der industriellen Beziehungen auf betrieblicher Ebene eine wichtige Rolle spielten. Diese richten sich zum einen auf Mitbestimmungsformen „jenseits der Betriebsverfassung“ (HAUSER-DITZ u.a. 2008, STETTES 2008) und zum anderen auf das Verhältnis von betrieblicher Mitbestimmung und der wachsenden Bedeutung partizipativer Formen der Arbeitsorganisation (ABEL u.a. 2001, BLUME und GERSTLBERGER 2007, MINSEN 1999).

Bisherige Ergebnisse

Betriebsräte und Berufsausbildung

Die betriebliche Mitbestimmung ermöglicht den Betriebsräten Beteiligungsrechte bei sozialen, personellen und in geringem Maße auch bei wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes. Insbesondere auf dem Gebiet der betrieblichen Berufsbildung haben sie Mitgestaltungsmöglichkeiten, soweit diese nicht gesetzlich oder tariflich geregelt ist. Entsprechend begrenzt ist die Mitbestimmung durch den hohen Regulierungsgrad bei der Ausbildung in den anerkannten Ausbildungsbe-

rufen. Mitbestimmungsrechte bestehen jedoch z.B. bei der betrieblichen Ausgestaltung der Ausbildung, da mit den Ausbildungsordnungen nur ein Mindestrahmen vorgegeben wird. Ebenso hat der Betriebsrat bei der Auswahl des Ausbildungspersonals mitzubestimmen und auf die Einhaltung der in Zusammenhang mit der Ausbildung stehenden Gesetze und tariflichen Regelungen zu achten.

BAETHGE (1999, S.2) verweist darauf, dass in den Jahren 1976 bis 1985 in einem „historisch beispiellosen korporatistischen Kraftakt von Politik, Verbänden, Betriebsräten und Unternehmen“ eine Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebots erreicht wurde. Während die Betriebsräte hierbei noch Zugeständnisse bei der Übernahme der Auszubildenden machten, änderte sich dies, als mit dem Strukturwandel in den Folgejahren betriebliche Ausbildungsentscheidungen zunehmend nur noch unter Kostenaspekten getroffen wurden und die „Handlungsspielräume für korporatistische Kompromisse“ deutlich kleiner wurden (BAETHGE 1999, BAETHGE u.a. 2007, S.29). Entsprechend kommt die bereits zitierte Studie von SADOWSKI u.a. (1995, S.172f) für die 1990er Jahre zu dem Ergebnis, dass Betriebsräte keinen Einfluss auf das betriebliche Ausbildungsangebot haben. Allenfalls Betriebsräten in Großbetrieben gestehen die Autoren eine aktivere Rolle zu.

Jahre später stellt NIEDERALT (2005) auf der Basis des IAB-Betriebspanels fest, dass Betriebe mit Betriebsrat weniger ausbilden als betriebsratslose Betriebe. Dies führt er darauf zurück, „dass Betriebsräte auf die Übernahme der Ausbildungsabsolventen oder gar verbindliche Übernahmevereinbarungen hinwirken und sich die Firmenleitung aufgrund des damit einhergehenden Flexibilitätsverlustes bei unsicherem Fachkräftebedarf gegen eine Ausbildung entscheidet“ (2005, S.23). Fördernd wirkt sich hingegen die tarifliche Bindung der Betriebe auf deren Ausbildungsbereitschaft aus (NIEDERALT 2005, S. 24).

Die mit der Erosion des Flächentarifs verbundene Schwächung der tariflichen Ebene im „dualen System der industriellen Beziehungen“ bedeutet somit nicht nur eine bloße Verlagerung der Verantwortung für die Lösung von Arbeits- und Ausbildungsmarktproblemen auf die betriebliche Ebene, vielmehr kann angenommen werden, dass ohne die Unterstützung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, Betriebsräte in wirtschaftlich schwierigen Zeiten der Beschäftigungssicherung und der Übernahme betriebseigener Auszubildender den Vorrang vor weiterer Ausbildung einräumen (BUSEMEYER 2009, S.183, REHDER 2003).

Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung

Im Gegensatz zur Berufsausbildung decken gesetzliche Regelungen zur Weiterbildung nur bestimmte Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung ab (vgl. die landespezifischen Bildungsurlaubsgesetze oder die Regelungen nach SGB II und SGB III). Soweit Tarifvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung bestehen, überlassen sie die konkrete Ausgestaltung der getroffenen Regelungen meist den Betriebsparteien. Damit liegt die Verantwortung für die Regulierung der betrieblichen Weiterbildung vorrangig bei den Betriebsparteien (BUSSE und SEIFERT 2009). Betriebsräte haben dabei Informations-, Beratungs-, Vorschlags- und Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Durchführung von Maßnahmen, die der Qualifizierung der Beschäftigten dienen. Diese beziehen sich auf alle Maßnahmen zur Feststellung des Qualifizierungsbedarfs, der Personalbedarfsplanung und -entwicklung, auf die inhaltliche Gestaltung sowie auf die Teilnehmer- und Ausbilder Auswahl (vgl. insbesondere §§ 96 – 98 BetrVG).

Auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Existenz von Betriebsräten und den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten bzw. Produktivitätseffekten von Weiterbildung weisen Studien auf der Basis der IAB-Betriebspanel-Daten hin (LEBER 2009, S.163, ZWICK o. J.). Ebenso verzeichnen BELLMANN und ELLGUTH (2006) einen positiven Effekt von Betriebsräten, weisen aber nach, dass der gesetzliche Handlungsspielraum der Betriebsräte vor und nach der Gesetzesnovellierung im Jahr 2001 statistisch keinen Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung hat. Auf Ergebnisse des IAB-Betriebs-Panels und des NIFA-Panels bezieht sich HÜBLER (2003, S.391), wenn er

positive Betriebsratseffekte für „Weiterbildungsmaßnahmen, die auf den besseren Umgang mit neuen Technologien und die Herstellung neuer Produkt abzielen“, ausgemacht. Zu ähnlichen Ergebnissen hinsichtlich des Betriebsratseinflusses auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung kommt auch die Europäische Unternehmensbefragung CVTS 3 (CEDEFOP 2010, S.55ff).

Studien zum Umgang von Betriebsräten mit der betrieblichen Weiterbildung gehen auf die 1970er Jahre zurück. MAASE u.a. (1975, S.17f) untersuchten auf der Grundlage einer „Extensivbefragung“ bei Betriebsräten in etwa 100 Betrieben der bayerischen Metallindustrie, ob und wie Betriebsräte die Arbeitnehmerinteressen im Bereich der Weiterbildung wahrnehmen und welche Handlungsbedingungen die Interessendurchsetzung erlauben bzw. behindern. Hintergrund war, dass die Mitwirkung bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen durch die Novellierung des BetrVG im Jahr 1972 in den Aufgabenkatalog der Betriebsräte aufgenommen wurde. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Betriebsräte wegen fehlender überbetrieblicher Orientierungshilfen und „unzureichender personeller und zeitlicher Ressourcen und fachlicher Kenntnisse“ (MAASE u.a. 1975, S.161f) kaum Chancen haben, sich für eine Weiterbildung im Interesse der Arbeitnehmer/-innen wirksam einzusetzen.

SEUSING und WALDEN (1991) berichten über eine Studie zur betrieblichen Weiterbildung, bei der auch Betriebsräte zu Weiterbildungsaspekten im Zeitraum 1987/88 befragt wurden. Die Betriebsräte zeigten sich hier durchaus problembewusst bezüglich der Bedeutung betrieblicher Weiterbildung und der geringen Zugangschancen für Un- und Angelernte, ihr Engagement blieb jedoch eher begrenzt. Als Gründe für das „Nicht-Engagement“ der Betriebsräte ermittelten die Autoren mangelnde Zeit und Informationsdefizite.

Die „Interessen großer Teile der abhängig Beschäftigten an persönlichkeitsfördernden und beschäftigungssichernden Weiterbildungsmöglichkeiten“ hat ILLER (1993, S.9) im Blick, wenn sie die Handlungsbedingungen von Betriebsräten im Einzelhandel vor dem Hintergrund gestiegener Weiterbildungsaktivitäten und Umstrukturierungsmaßnahmen der Branche in den 1990er Jahre auf der Grundlage von Fallstudien untersucht. Sie zeigte, dass die Betriebsräte kaum eigene Ansätze für eine Weiterbildungspolitik entwickelt hatten und ihre Aktivitäten von den unternehmerischen Weiterbildungsstrategien abhingen. Als Voraussetzung für ein stärkeres Engagement sich mit neuen Unternehmensstrategien z.B. im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung auseinanderzusetzen, nannte sie die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte, gewerkschaftliche Beratung und Unterstützung (ILLER 1993, S.131ff).

Im Wesentlichen auf schriftliche Betriebsratsbefragungen stützt sich eine Untersuchung des Stellenwerts der betrieblichen Weiterbildung bei Arbeitnehmervertretungen, die im Zeitraum 1989 – 1994 in ausgewählten Branchen von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit den zuständigen Einzelgewerkschaften durchgeführt wurde (GRASS 1997). Es werden drei Betriebsratsgruppen mit typischen Verhaltensweisen bei der Einflussnahme auf die betriebliche Weiterbildung ermittelt. Die erste und mit 45 % am stärksten besetzte Gruppe beschäftigt sich zwar innerhalb des Gremiums, unter Einbindung der JAV, intensiv mit Weiterbildung, zeigte sich aber bei der Umsetzung weniger erfolgreich. Bei der zweiten Gruppe (38 %) sind die Betriebsratsaktivitäten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung eher unterdurchschnittlich ausgeprägt. Nur eine Minderheit der Gremienmitglieder ist hier aktiv. Die dritte Gruppe (17 %) bezeichnet GRASS (1997, S.155) als „Profis der Betriebsratsarbeit in Sachen Weiterbildung“, die in diesem Handlungsfeld ihre Einflussmöglichkeiten voll ausschöpfen. Im Gegensatz zu den anderen beiden Gruppen handelt es sich hier eher um Betriebsräte aus Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten, d.h. mit mindestens drei freigestellten Betriebsratsmitgliedern. GRASS bestätigt zwar die Hinweise, dass Betriebsräte ihre formalrechtlichen Beteiligungsmöglichkeiten auf dem Gebiet der betrieblichen Weiterbildung kaum nutzen, setzt dies aber nicht mit mangelnden Aktivitäten auf diesem Gebiet gleich. Vielmehr habe die

Mehrzahl der Betriebsräte häufig eigene betriebsspezifische, eher informelle Wege der Einflussnahme auf die betriebliche Weiterbildung entwickelt.

Die Einflussmöglichkeiten, die Betriebsräte im Rahmen des sozialen Dialogs auf die betriebliche Weiterbildung ausüben, untersuchte ZEUNER (1997) im Rahmen einer schriftlichen Befragung von Betriebsräten. Ergänzt wurde diese Befragung durch Fallstudien. Auch sie stellte fest, dass Weiterbildung in der täglichen Betriebsratsarbeit „eher einen niedrigen Stellenwert“ hat (ZEUNER 1997, S.72). Die Hälfte der 135 beteiligten Betriebsräte stellte allerdings Nachfragen zur Weiterbildungspolitik der Unternehmen, knapp zwei Drittel konnten hierzu Vorschläge machen und die Hälfte schätzte ihre Durchsetzungsmöglichkeiten als positiv ein. Insgesamt hingen die Einflussmöglichkeiten davon ab, ob die Betriebsratsgröße Freistellungen erlaubte, der Betriebsrat bereits länger existierte und eine betriebliche Tradition bestand, sich mit Weiterbildung zu beschäftigen. Nicht zuletzt begünstigten betriebliche Umstrukturierungen, die ohne Qualifizierungsmaßnahmen nicht möglich waren, die Verhandlungsbereitschaft des Managements mit dem Betriebsrat.

Die Diskrepanz zwischen dem durchaus vorhandenen Problembewusstsein hinsichtlich betrieblicher Weiterbildung und der geringen Ausschöpfung ihrer Mitwirkungsrechte durch die Betriebsräte wird auf unterschiedliche Gründe zurückgeführt. Nach einer Auswertung mehrerer Studien kommen SADOWSKI u.a. (1995, S.173f) zu dem Ergebnis, dass Betriebsräte ihre Rechte im Bereich der Weiterbildung vorrangig defensiv in Verbindung mit „harten“ Konfliktthemen wie z.B. Rationalisierungsmaßnahmen und Arbeitsplatzsicherung nutzen (vgl. auch BOSCH 1990). Auch in jüngerer Zeit bestätigen BAHNMÜLLER und FISCHBACH (2006, S. 103), „dass wirtschaftliche Krisensituationen von Unternehmen bei Betriebsräten als Katalysator für die Zuwendung zu Qualifizierungsthemen wirken können“. Zwar benennen Betriebsräte wichtige Problemfelder in der betrieblichen Weiterbildung wie z.B. fehlende Chancengleichheit bei der Teilnahme, fehlende Abstimmung der Weiterbildungsplanung mit anderen betrieblichen Planungsprozessen, geringe Systematik der Bedarfsermittlung und mangelnde innerbetriebliche Transparenz des Angebots (BAHNMÜLLER und FISCHBACH 2006, S.95), dennoch wurde in der Vergangenheit immer wieder eine Diskrepanz zwischen starken Beteiligungsrechten und ihrer geringen Inanspruchnahme moniert (z.B. BAHNMÜLLER und FISCHBACH 2006, S.245, MAHNKOPF 1999, S.82). Als Gründe werden mangelnde rechtliche Kenntnisse, geringe Sensibilität für Fragen der Weiterbildung genannt. Hinzu komme eine nach wie vor in Betriebsräten bestehende Priorität traditioneller Handlungsfelder, wie z.B. Beschäftigungssicherung und Rationalisierungsschutz (BAHNMÜLLER und FISCHBACH 2006, S.10f). Gründe werden aber auch darin gesehen, dass es bei der betrieblichen Weiterbildung, anders als bei der Ausbildung, nahezu keine regulativen Vorgaben gibt und diese vom Arbeitgeber selbst betriebsspezifisch ausgestaltet werden kann (PAUL-KOHLHOFF 1996). Probleme ergeben sich auch daraus, dass mit der Entwicklung arbeitsplatznaher und -integrierter Formen der Weiterbildung das Thema an Komplexität zugenommen hat (ILLER 1993, S.131f).

Wie schon in der Studie von GRASS (1997) deutlich wurde, kann die geringe Inanspruchnahme der Beteiligungsrechte auf dem Gebiet der betrieblichen Weiterbildung nicht gleich gesetzt werden mit einer geringen Sensibilität für dieses Thema. WSI-Betriebs- und Personalrätebefragungen zeigen, dass 1997/98 nur 18 % und 2002 bereits 48 % der befragten Interessenvertretungen Weiterbildung als Problembereich der Betriebsratsarbeit benannten (SCHÄFER 2003, S.143). In der WSI-Betriebsrätebefragung von 2008/09 benannten 55 % der Betriebsräte die Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen als ein innovationsspezifisches Konfliktthema zwischen Betriebsrat und Management (HANS-BÖCKLER-STIFTUNG o.J.). In der im Jahr 2005 durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung bei Personalleitungen und betrieblichen Interessenvertretungen wurde die Verbreitung, Arbeitsweisen, Beteiligungsformen und Regulierungsausgang gesetzlicher und nicht-gesetzlicher Interessenvertretungsorgane untersucht (HAUSER-DITZ u.a. 2008). Wie schon in Vorläuferstudien zeigte sich, dass bei eingespielten Kooperationsbeziehungen, die Beteiligungspraxis über die gesetzlichen Regelungen hinaus gehen konnte oder bei mangelnder Unterstützung auch vonseiten der Belegschaft hinter dem Gesetz zurückblieb (HAUSER-DITZ u.a. 2008, S.204f). Bei Qualifizie-

rungsfragen gewährten die Geschäftsleitungen den nicht gesetzlich abgesicherten Vertretungsorganen (Mitarbeiterausschüsse, Sprecher usw.) deutlich häufiger Mitentscheidungsrechte als den gesetzlichen Interessenvertretungen. Die Studie untersuchte auch den Output betrieblicher Interessenregulierung - allerdings am Beispiel der Arbeitsgestaltung und Beschäftigungssicherung. Betriebsvereinbarungen und deren Regelungsmuster, in denen die betriebliche Weiterbildung mehr oder weniger im Zentrum stehen wurden von BUSSE und SEIFERT (2009) bzw. BUSSE und HEIDEMANN (2005) analysiert.

Auf tariflicher Ebene versuchten Gewerkschaften, über Qualifizierungstarifverträge insbesondere auch Betriebsräten Unterstützung und Orientierung beim Umgang mit Fragen betrieblicher Qualifizierung und Weiterbildung zu geben. So erhielten die Betriebsräte mit dem Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (LGRTV I) erstmalig Beratungsrechte bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs durch den Arbeitgeber. BAHNMÜLLER, BISPINCK, SCHMIDT (1992) erstellten in einer Studie zur Umsetzung der Qualifizierungsregelungen bei Personalverantwortlichen und Betriebsräten eine Typologie unterschiedlicher Umgangsformen mit dem Thema betrieblicher Qualifizierungspolitik. Die Autoren resümieren, dass das „Engagement etlicher Betriebsräte“ mit den Qualifizierungsregelungen des LGRTV I zwar zugenommen hatte, dass aber betriebliche Weiterbildung „für die meisten Betriebsräte noch immer ein zweit- oder dritrangiges Problem“ darstellte (BAHNMÜLLER u.a. 1992, S. 343).

Im Zusammenhang mit der Umsetzungspraxis von Qualifizierungstarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg und in NRW wurde der Umgang von Betriebsräten mit dem Thema Qualifizierung untersucht (BAHNMÜLLER UND FISCHBACH 2006, LENZ UND VOß 2009). Die Besonderheit beider Studien besteht neben der branchenspezifischen Ausrichtung darin, dass sich die Betriebsräte bei ihren Verhandlungen mit dem Management auf Qualifizierungstarifverträge mit vergleichsweise hoher Verbindlichkeit stützen können. Eine Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Situation von Betriebsräten ohne solche tarifvertraglichen Regelungen dürfte nur begrenzt möglich sein. Insbesondere LENZ UND VOß stellen fest, dass eine Diskrepanz zwischen dem hohen Problembewusstsein für Weiterbildungsaktivitäten und den Fortschritten bei der Umsetzung des Tarifvertrags in NRW besteht. Bei der Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags in Baden-Württemberg heben BAHNMÜLLER UND FISCHBACH (2006, S.180) hervor, dass Defizite bei der Bedarfsermittlung bestehen und mehr noch ein Umsetzungsstau bei dem besteht, was in Qualifizierungsgesprächen beschlossen wurde.

Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat

Um die Arbeitsweise von Betriebsräten und die Beziehungen zwischen Management und Betriebsräten näher zu untersuchen, wurden in der Vergangenheit zahlreiche Studien meist auf der Basis von Fallstudien durchgeführt (KÖNIG 2005, S.38ff). Im Zusammenhang mit der Veränderung der Arbeitsorganisation in ausgesuchten Großbetrieben beschreibt WELTZ (1977) den zwischen Management und Betriebsrat vorherrschenden Interaktionsstil als „kooperative Konfliktbearbeitung“. In einer Folgestudie zu Rationalisierungsprozessen in der Verwaltung führen WELTZ UND LULLIES (1984) das „Konzept der innerbetrieblichen Handlungskonstellation“ ein. Die Autoren weisen darauf hin, dass mit diesem Konzept der Interessengegensatz von Kapital und Arbeit zwar nicht aufgehoben wird, durch die Berücksichtigung der jeweiligen innerbetrieblichen Macht- und Interessenkonstellationen jedoch die Vielfältigkeit des betrieblichen Geschehens besser erklärbar wird (WELTZ UND LULLIES 1984, S.156). Eine Reihe von Studien versucht, die hieraus resultierenden unterschiedlichen Arbeitsweisen von Betriebsräten durch eine Typenbildung zu fassen. In einer zuerst von KOTTHOFF (1981, KOTTHOFF 1994) gebildeten Betriebsratstypologie wird die von WELTZ beschriebene „kooperative Konfliktbearbeitung“ weitgehend vom Partizipationstyp des „Betriebsrat(s) als Ordnungsfaktor“ praktiziert. Dieser Betriebsratstyp ist jedoch nur einer von zunächst sechs Partizipationsstrukturtypen, die KOTTHOFF (1981) Mitte der 1970er Jahre in vorrangig mittelständischen Industriebetrieben identifizierte. Insgesamt unterscheidet er dabei zwischen „vertre-

tungswirksamen“ und „defizienten“ Formen der Interessenvertretung. Die Veränderungen der ermittelten Partizipationsmuster untersuchte KOTTHOFF (1994) fünfzehn Jahre später in einer als Längsschnitt angelegten Folgestudie und stellte fest, dass die vertretungswirksamen Formen unter den Betriebsratstypen deutlich zugenommen hatten. Damit stellt er gleichzeitig auch den betriebsgeschichtlichen Aspekt der betrieblichen Arbeitsbeziehungen heraus.

Nach KOTTHOFF vollzieht sich die Herausbildung und Veränderung der Partizipationsmuster in Abhängigkeit von der betrieblichen Sozialordnung. Anhand der Merkmale Betriebsgröße, Eigentumsverhältnisse und Verhalten des Managements gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft bildet KOTTHOFF sieben Sozialordnungsstile (1994, S.66ff u. S.161f). Mit dem Konzept der betrieblichen Sozialordnung erfolgt ein erster Perspektivwechsel von einer betriebsratszentrierten Analyse der betrieblichen Arbeitsbeziehungen zu einer Betrachtung, die auch das Management als innerbetrieblichen Akteur stärker berücksichtigt (TRINCZEK 1989). Bei ihren Studien zur Humanisierung der Arbeitswelt bzw. zur Einführung von neuen Steuerungssystemen, gehen auch z.B. DABROWSKI u.a. (1986) und (HILDEBRANDT und SELTZ 1989) jeweils von einem Konzept der betrieblichen Sozialverfassungen aus und berücksichtigen bei der Analyse innerbetrieblicher Prozesse alle betrieblichen Akteure sowie verfestigte Normen und Strukturen, die deren Handeln jeweils beeinflussen (KÖNIG 2005, S.41ff, TRINCZEK 1989). Entsprechend werden nun eher Typologien entwickelt, die die Interaktionsmuster zwischen Betriebsrat und Management beschreiben (BOSCH u.a. 1999, OSTERLOH 1993). BOSCH u.a. (1999, S.44ff) berücksichtigen bei der Bildung dieser Interaktionstypen die Wahrnehmung der betrieblichen Interessenkonstellation durch die Betriebsparteien, die Art der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen, Machtmittel, die Rolle der Belegschaft und die Beziehung zu Verbänden als weitere Informations- und Machtressource. Sie ermitteln sechs Interaktionsmuster, die von konfliktorischen über kooperativen und harmonistischen Interaktionsmustern bis hin zu solchen Arbeitsbeziehungen reichen, die vorrangig durch eine patriarchalische oder autoritäre Geschäftsleitung geprägt sind. Ausgehend von der zunächst stark betriebsratszentrierten Sichtweise der Studien zu den innerbetrieblichen industriellen Beziehungen entwickelte TRINCZEK Anfang der 1990er Jahre auf der Basis leitfadengestützter Manager-Interviews zur betrieblichen Mitbestimmung eine Typologie von Orientierungsmustern, die von mitbestimmungsfeindlich bis partnerschaftlich-kooperativ reicht (KÖNIG 2005, S.49ff). Auch SCHLÖMER u.a. (2007) untersuchten in einer aktuelleren Studie das Verhältnis von Geschäftsleitungen in mittelständischen Unternehmen zur betrieblichen Mitbestimmung. Auf der Basis von Fallstudien, die mit einer schriftlichen Befragung von Geschäftsleitungen und Betriebsräten kombiniert wurde, ermittelten sie differenziert für inhabergeführte Kleinbetriebe, mittlere Betriebe mit kleinem Management und neu übernommene mittelständische Betriebe Typologien für Führungs- und Entscheidungsstile der Geschäftsleitung, die sich auf die Mitbestimmung beziehen.

In den letzten Jahren richtet sich das Interesse insbesondere auf den Betriebsratstyp des Co-Managers (MINSEN und RIESE 2006, REHDER 2006). In Anlehnung an die Ergebnisse von BOSCH (1997) stellen MINSEN und RIESE fest, dass - neben den von MÜLLER-JENTSCH unterschiedenen Typen des konventionellen, engagierten und ambitionierten Betriebsrats – der als „Co-Manager“ bezeichnete Betriebsrat zunehmend an Bedeutung gewinnt. „Co-Management meint eine Form der Interessenvertretung, die durch Mitgestaltung bei betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen Belegschaftsinteressen Gehör verschaffen will“ (MINSEN und RIESE 2006, S.45). Nach SCHMIDT und TRINCZEK (1999) bedeutet Co-Management, dass der Betriebsrat fast gleichberechtigt mit dem Management die Belegschaftsinteressen aus der Betriebsperspektive verhandelt. Vor dem Hintergrund der drei Problemfelder, die ein Betriebsrat nach FÜRSTENBERG zu bearbeiten hat, ist Co-Management jedoch nicht unumstritten. Hierbei handelt es sich um Repräsentationsprobleme (Integration und Repräsentation heterogener Belegschaftsinteressen), Integrationsprobleme (Arbeitnehmerinteressen muss er in Einklang mit den Betriebsinteressen bringen), Solidaritätsprobleme (Wahrung der Gewerkschafts- und überbetrieblichen Arbeitnehmerinteressen). Nach REHDER (2006, S.231) führt Co-Management, z.B. im Rahmen von betrieblichen Bündnissen für Arbeit,

dazu, dass das Integrationsproblem zulasten der Repräsentationsaufgabe gelöst wird und Systemintegration die Sozialintegration dominiert. Die Konsequenz ist die Marginalisierung der Belegschaft. Eine Legitimierung der Betriebsratspolitik erfolgt dabei ausschließlich durch Wahlen (REHDER 2006, S.231).

In diesem Zusammenhang steht auch ein weiterer Trend, auf den BOSCH u.a. (1997, S.151ff) in ihrer Studie hinweisen. Je mehr das Management die Bedeutung des „Sozialen“ (Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation und -partizipation) als wichtigen Faktor für den Unternehmenserfolg erkennen (z.B. KIRNER, WEIßFLOCH, JÄGER 2010), um so mehr löse sich die traditionelle innerbetriebliche Konfliktkonstellation auf, nach der das Management ausschließlich für die ökonomische Effizienz und der Betriebsrat für die sozialen Interessen stehe. Zwar würden hierdurch nicht die Konflikte zwischen Management und Betriebsrat verschwinden, jedoch könne beobachtet werden, dass der „Konflikt zwischen ökonomischer Rationalität und sozialer Rationalität jeweils *in die beiden Parteien hineinverlagert*“ werde (BOSCH 1997, S.151).

Für die 1990er Jahre kommen BOSCH u.a. allerdings zu dem Ergebnis, dass sich das Koordinatensystem der „mehr oder weniger partnerschaftlicher Interessenaushandlung in den Industriebetrieben“, in denen Betriebsräte existieren, erheblich in Richtung instabiler, eher asymmetrischer Konstellationen verändert hat (BOSCH u.a. 1999, S.245).

Verbreitung von Betriebsräten und anderen Vertretungsorganen

Bei der Untersuchung der Projektfragestellung ist auch die Verbreitung von Betriebsräten zu berücksichtigen. Zuverlässige Angaben existieren hierzu jedoch nicht. Nach dem IAB-Betriebspanel 2005 besteht nur bei 11 % aller privatwirtschaftlichen Betriebe über fünf Beschäftigte ein Betriebsrat. Die Existenz von Betriebsräten nimmt jedoch mit der Betriebsgröße deutlich zu, sodass insgesamt 46 % aller Beschäftigten einen Betriebsrat hatten (ELLGUTH 2007). Bei jedem zehnten weiteren Betrieb gab es nicht-gesetzliche Interessenvertretungsorgane, von denen insgesamt 12 % aller Beschäftigten vertreten wurden. Die im gleichen Jahr zur betrieblichen Interessenregulierung durchgeführte Betriebsbefragung ermittelte einen Anteil von 22 % der Betriebe mit Betriebsräten (inkl. Mitarbeitervertretungen) und weitere 19 % mit anderen, nicht-gesetzlichen Vertretungsorganen. Insbesondere in kleineren Betrieben mit 10 – 19 Beschäftigten gab es häufiger andere, nicht-gesetzliche Vertretungsorgane (29 %) als reguläre Betriebsräte (7 %) (HAUSER-DITZ u.a. 2008, S.106). Auffallend ist, dass laut Managementvertretern diese Gremien teilweise stärker als gesetzliche Interessenvertretungen bei Beratung und Entscheidung über Qualifikationsmaßnahmen einbezogen waren (HAUSER-DITZ u.a. 2008, S.211). Ähnliche Verbreitungsquoten für Betriebsräte und andere Vertretungsformen ermittelten SCHLÖMER u.a. (2007, S.51ff) für Klein- und Mittelbetriebe.

Theoretische Basis

Soziologie der industriellen Beziehungen

Wie bereits dargestellt vollzieht sich Berufsbildungspolitik im Spannungsverhältnis der industriellen Beziehungen (vgl. STREECK 1987). Nach MÜLLER-JENTSCH (1986, S.17) bezeichnen „industrielle Beziehungen (...) jene eigentümliche Zwischensphäre im Verhältnis von Management und Belegschaft, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, deren eigentlicher Gegenstand friedliche oder konfliktorische Interaktionen zwischen Personen, Gruppen und Organisationen sind, sowie die aus solchen Interaktionen resultierenden Normen, Verträge und Institutionen.“ MÜLLER-JENTSCH (1995) benennt fünf Merkmale, die das deutsche Modell der industriellen Beziehungen kennzeichnen: „Dualität“, „Intermediarität“, „Verrechtlichung“, „Zentralisierung“ und „Repräsentativität“. Danach werden die Interessenkonflikte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern arbeitsteilig auf zwei Ebenen ausgetragen. „Die Tarifparteien handeln die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft aus, die Betriebsräte regeln hingegen mit dem Management, unter Berücksichtigung tarifvertraglicher Vereinbarungen und gesetzlicher Vorgaben, die konkreten Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft“

(HOLTRUP und MEHLIS 2004, S.9). Institutionelle Grundlage ist zum einen die Tarifautonomie mit dem Streikrecht der Gewerkschaften und zum anderen die Betriebsverfassung mit den Beteiligungsrechten der Betriebsräte. Betriebsräte sind dabei einerseits die gewählten Interessenvertreter der Belegschaft (Repräsentativität), gleichzeitig aber auch gesetzlich dem Betriebsziel verpflichtet und damit in einer Mittlerposition (Intermediarität). Eine Vielzahl von Gesetzen - Tarifautonomie, Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz usw. - trägt insbesondere auch auf der betrieblichen Ebene zur Reglementierung der Konfliktaustragung zwischen den Sozialpartnern bei (Verrechtlichung). Auf tariflicher Ebene erfolgen die Aushandlungsprozesse meist berufs- und betriebsübergreifend durch branchenbezogene Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (Zentralisierung).

Die tariflichen und betrieblichen Ebenen werden auch als Arenen der Arbeitsbeziehungen bezeichnet. Eine Arena ist dabei der „Ort“ geregelter Konfliktaustragung und institutionalisierter Problemlösung, (...), auf dem die jeweiligen Akteure nicht nur ihre widerstreitenden Interessen durchsetzen, sondern auch die prozeduralen Rahmenbedingungen zu verändern trachten.“ (MÜLLER-JENTSCH 1995, S.233). Arena meint damit:

- (1) ein komplexes Institutionensystem, das festlegt, welche Formen, Interessen und Akteure zugelassen sind ,
- (2) ein abgegrenztes Konfliktfeld, das den Akteuren für die Lösung spezifizierter Probleme Handlungsmöglichkeiten – mit definierten Grenzen – einräumt.

Auch wenn Gewerkschaften und Betriebsräte formalrechtlich voneinander getrennte Institutionen sind, stehen sie oft in einem personellen und funktionalen Beziehungsverhältnis. So sind Betriebsratsmitglieder häufig Gewerkschaftsmitglieder und betriebliche Vertrauensleute. In funktionaler Hinsicht werden Betriebsräte durch die von Gewerkschaften tariflich ausgehandelten Arbeitsbedingungen entlastet sowie durch gewerkschaftliche Bildungs- und Beratungsangebote in ihrer Verhandlungsposition gegenüber dem Management gestärkt.

Ökonomisch-technologische Entwicklung und Interessenregulierung

Mit der ökonomisch-technologischen Entwicklung unterliegt auch das duale System der Interessenvertretung einem erheblichen Veränderungsdruck. HAUSER-DITZ, HERTWIG und PRIES (2008, S.14ff) identifizieren fünf grundlegende Entwicklungstendenzen, die für die betrieblichen Interessenregulierung und ihrer Institutionen von unmittelbarer Bedeutung sind. Hierzu gehören die Globalisierung und Europäisierung, die Verbetrieblung und Dezentralisierung der Erwerbsregulierung, neue Produktionssysteme und Personalstrategien, Wissensgesellschaft und Wertewandel und die Expansion des Niedriglohnsektors.

In mehr oder weniger starkem Maße berühren diese Entwicklungstendenzen auch das Handlungsfeld von Betriebsräten im Bereich der betrieblichen Berufsbildung. Mit wachsendem *internationalen Wettbewerbsdruck* stieg bereits in den 1980er Jahren das unternehmerische Interesse, flexibler auf betriebliche Problemlagen reagieren zu können (vgl. z.B. BOSCH u.a. 1999, S.16f). Die Mitgliedschaft in einem Interessenverband der Arbeitgeber und die hiermit verbundene tarifliche Bindung wurden hierbei als Hemmnis empfunden. Mit der rückläufigen Repräsentationsfunktion der Arbeitgeberverbände, die auf Gewerkschaftsseite durch einen Rückgang der Mitgliederzahlen begleitet wurde, ging die Reichweite von Tarifabschlüssen („äußere“ *Erosion des Flächentarifs*) und damit auch deren Entlastungsfunktion für Betriebsräte bei der Aushandlung betrieblicher Arbeitsbedingungen zurück. Ebenso trug die Zunahme von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen zu deren „inneren“ Erosion bei. Bislang tariflich ausgehandelte Arbeitsbedingungen mussten nun vermehrt betriebsspezifisch ausgehandelt werden, ohne dass Betriebsräte jedoch über die Machtressourcen von Gewerkschaften verfügten. Die *Verbetrieblung* der Interessenregulierung wurde in den 1990er Jahren vorangetrieben, als Betriebsräte mit den Unternehmensleitungen, insbesondere in

größeren Unternehmen, betriebliche Bündnisse zur Beschäftigungssicherung schlossen (REHDER 2003). Diese beinhalteten sowohl Qualifizierungsmaßnahmen als auch Übernahmeregeln für eigene Auszubildende.

Mit neuen Produktionssystemen und Personalstrategien war häufig auch eine *größere Partizipation der Beschäftigten* bei betrieblichen Entscheidungen verbunden, die sich auf den Prozess der Leistungserstellung bezogen. Auf die Risiken und Chancen, die mit solchen Beteiligungsstrategien des Management verbunden sind, weist ALLESPACH (2005, S.64ff) hin. So können diese Strategien „die Macht von Betriebsräten und Gewerkschaften aushöhlen“, indem Konflikte verharmlost und unmittelbar zwischen Management und Beschäftigten „außerhalb der traditionellen Struktur geregelt werden“ (ebd. 2005, S.66). Wird Partizipation jedoch nicht nur als „Modernisierungsvehikel“ zur Leistungssteigerung verstanden, „sondern auch als Demokratisierungsinstrument“ könne sie die „Betriebsräte als kompetente und beteiligungsorientierte Interessenvertreter“ der Beschäftigten stärken (ebd. 2005, S.71).

Eine weitere Tendenz, auf die HAUSER-DITZ, HERTWIG und PRIES (2008, S.20ff) hinweisen, betrifft *Branchen mit hochqualifizierten Fachkräften*, z.B. in den Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnologien, Forschung und Entwicklung. Individuelle Interessenaushandlungsstrategien - auch bei bestehenden Betriebsräten - sowie „neue“ Interessenvertretungsgremien, wie z.B. „runde Tische“, führen dazu, dass sich in diesen Branchen neue Arenen der industriellen Beziehungen auch mit anderen Formen der kollektiven Beschäftigtenvertretung entwickeln (ABEL u.a. 2001). Wenngleich mit der Krisenentwicklung auch in diesen Branchen „mit aller Vorsicht eine Zunahme kollektiver Regulierung“ festgestellt wird (HAUSER-DITZ u.a. 2008, S.21). In der traditionellen Arena der betrieblichen Arbeitsbeziehungen praktizieren die Betriebsräte hier jedoch deutlich veränderte Arbeitsweisen mit anderen Inhalten. Im Gegensatz zu den Branchen für hochqualifizierte Dienstleistungen haben Beschäftigte in expandierenden *Dienstleistungsbranchen des Niedriglohnsektors* (Reinigungsgewerbe, Wachdienste, Callcenter, Postdienstleister usw.), wegen der häufig geringen fachlichen Anforderungen der Arbeit, nur geringe Möglichkeiten ihre Interessen individuell durchzusetzen. Gleichzeitig sind die Bedingungen für die Gründung von Betriebsräten ungünstig, da die häufig gering Qualifizierten und Teilzeitbeschäftigten schwer für eine kollektive Interessenvertretung zu gewinnen sind, zumal sie sich dabei teils gegen massive Widerstände der Geschäftsleitungen durchsetzen müssen (HAUSER-DITZ u.a. 2008, S.24).

Für den Weiterbildungsbereich ist eine weitere Tendenz zu verzeichnen, nach der die „Situation in Deutschland (...) durch zunehmende Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit der Arbeitnehmer/-innen und durch zunehmende Individualisierung der Kostenaufbringung“ geprägt ist (DREXEL 2006, S.113). Begründet wird dies mit dem individuellen Nutzen, den berufliche Weiterbildung für den einzelnen Beschäftigten habe (Äquivalenzprinzip). Das Leistungsfähigkeitsprinzip, das auf die ökonomische Leistungs- und Belastungsfähigkeit der Akteure abstellt, kommt dabei erst subsidiär im Rahmen staatlicher nachfrageorientierter Förderprogramme zum Tragen. So orientiert sich der Staat an einem „leistungsfähigkeitsorientierten Äquivalenzprinzip“ (HUMMELSHEIM 2010, S.36) und setzt bei der Entwicklung von Finanzierungsinstrumenten verstärkt auf die Förderung der *individuellen Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen*. Für die betriebliche Mitbestimmung bedeutet dies, dass mit einer solchen Entwicklung die berufliche Weiterbildung der betrieblichen Einfluss-sphäre des Betriebsrats teilweise entzogen wird.

Theoretische Erklärungsansätze für den Einfluss der betrieblichen Mitbestimmung auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung

Die Institutionenökonomie bietet unterschiedliche Argumente, die sowohl für als auch gegen die betriebliche Mitbestimmung sprechen (DILGER 2002, S.81ff, SADOWSKI u.a. 2000, S.4ff). Aus Arbeitgeberpersicht argumentiert der *Property-Rights-Ansatz*. Betriebliche Mitbestimmung bedeutet danach eine Verringerung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Der Ansatz geht von einer arbeitnehmerorientierten Betriebsratspolitik aus, die nur an einer kurzfristig ausgerichteten Nutzen-

Maximierung interessiert ist. Hierdurch würden langfristig notwendige Allokationsentscheidungen verhindert und wohlfahrtsmindernde Fehlallokationen begünstigt.

Hingegen erklärt der *Transaktionskostenansatz*, warum auch aus der Perspektive eines Unternehmens eine kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten sinnvoll sein kann. Der Ansatz geht davon aus, dass es neben den Produktionskosten auch Betriebskosten gibt, die im Sinne von „Reibungsverlusten“ zu minimieren sind (WILLIAMSON 1990, S.21f). Die Institution der betrieblichen Mitbestimmung kann danach dazu beitragen, dass die Geschäftsleitung Abstimmungsprozesse nicht mit jedem einzelnen Mitarbeiter verhandeln muss, sondern in der gewählten Interessenvertretung einen einzigen legitimierte Ansprechpartner hat und somit den Abstimmungsaufwand senken kann. Da aus Sicht des Transaktionskostenansatzes ökonomische Organisation als Vertragsproblem formuliert wird, könnte dieser Ansatz einen analytischen Zugang für die häufig vertraglich gestalteten industriellen Beziehungen auf betrieblicher Ebene (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen) bieten (KÖNIG 2005, S.37f). Zu berücksichtigen ist allerdings, dass dieser Ansatz wegen seines eher negativen Menschenbildes für das gesetzliche Postulat der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat blind ist (SYDOW 1999). Ferner erklärt der Transaktionskostenansatz warum auch Unternehmen von einer Vertretung der Beschäftigten profitieren können; er erklärt jedoch nicht, warum dies zwangsläufig ein durch Wahl legitimer Betriebsrat sein muss (HAUSER-DITZ u.a. 2008, S.57).

Weitere Ansätze berücksichtigen auch die Motivation der Beschäftigten (DILGER 2002, S.65ff). So bietet der *Exit - Voice-Ansatz* Erklärungen dafür, warum die Gründung einer legitimer Arbeitnehmervertretung sowohl aus der Perspektive der Unternehmen als auch der Beschäftigten sinnvoll sein kann. Nach diesem Ansatz können Beschäftigte mit einem Betriebsrat eigene Interessen kollektiv gegenüber der Geschäftsleitung formulieren. Die hierdurch geförderte Arbeitszufriedenheit verringere das Risiko der (inneren) Kündigung (Exit-Position). Auch wird ein möglicher Eigenwert betrieblicher Mitbestimmung angenommen, da Beschäftigte, die Mitbestimmungsmöglichkeiten haben, aus ihrem Arbeitsverhältnis einen größeren Nutzen ziehen und dadurch motivierter und produktiver sind (*Eigenwert-Ansatz*). Die daraus folgende geringere Personalfuktuation erhöhe einerseits den Anreiz für Betriebe in Aus- und Weiterbildung zu investieren, andererseits bieten stabile Beschäftigungsverhältnisse für die Beschäftigten selbst wiederum Weiterbildungsanreize. Aus Unternehmensperspektive spricht für die Existenz eines Betriebsrats auch, dass das Vertrauen der Beschäftigten in Leitungsentscheidungen gesteigert wird, weil der Betriebsrat sich die Anliegen des Managements anhört und die Beschäftigten davon ausgehen können, dass er die Glaubwürdigkeit der Entscheidungsgrundlagen prüft (*Ear-Ansatz*). Aus der Sicht der Beschäftigten trägt der Betriebsrat dazu bei, die Informationsasymmetrie zwischen Management und Beschäftigten auszugleichen.

Auf die ambivalente Funktion von Betriebsräten aus der Sicht von Unternehmen weisen SADOWSKI u.a. (2000, S.7) hin. Hiernach erhöht Mitbestimmung einerseits die Motivation, Produktivität und Beteiligung der Beschäftigten an der betrieblichen Wertschöpfung (distributiver Effekt) und andererseits vergrößert er die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer/-innen (allokativer Effekt).

Hiermit wird auch die bisher ausgesparte Kategorie der Macht in den betrieblichen Arbeitsbeziehungen eingeführt. JÜRGENS unterscheidet dabei zwischen „Primärmacht“ und „Sekundärmacht“. Unter „Primärmacht“ versteht er, „die originär aus der Art der Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den sozialen Parteien im Betrieb erwachsenen Machtpositionen für einzelne Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen“. Hingegen beruht „Sekundärmacht“ „auf bereits kollektiv erkämpften bzw. staatlich gesetzten Regelungen und Institutionen“ (JÜRGENS 1984, S.61). Im Rückgriff auf CROZIER und FRIEDBERG (1979, S.41) ist Macht „in dem Freiraum angesiedelt, über den jeder der in eine Machtbeziehung eingetretenen Gegenspieler verfügt, das heißt, in seiner mehr oder weniger großen Möglichkeit, das zu verweigern, was der andere von ihm verlangt“. Macht wird damit nicht als

ein Attribut der Akteure, sondern als eine Beziehung aufgefasst (ebd., S.39). Im Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen handelt es sich allerdings um eine asymmetrische Machtbeziehung, die „aus der ökonomischen Grundkonstellation“ (BRAUN 2002, S.87) von Kapital und Arbeit herrührt und im historischen Prozess dazu geführt hat, dass die Primärmacht durch den oft erstrittenen Aufbau kollektiver Interessenvertretungen „ersetzt, ergänzt, überlagert“ wurde. Für die Untersuchung des Betriebsrathandels in Bezug auf Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung könnte gerade auch der Blick das „Wechselspiel primärer und sekundärer Machtpositionen der Belegschaft“ (JÜRGENS 1984, S.64ff). bzw. unterschiedlicher Qualifikationsgruppen hilfreich sein.

Ressourcentheoretische Sicht

Bereits DYBOWSKI-JOHANNSON (1980) wies darauf hin, dass Betriebsräte versuchen die ökonomisch bedingte „Machtasymmetrie“ zwischen Management und Interessenvertretung durch Sachkompetenz und Verhandlungsgeschick auszugleichen. Ausgehend von der ungleichgewichtigen (ökonomischen) Ressourcenausstattung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten entwickeln PONGRATZ und TRINCZEK eine ressourcentheoretische Sicht der industriellen Beziehungen (PONGRATZ und TRINCZEK o.J.). Sie greifen dabei auf BOURDIEUS Kategorien des ökonomischen, sozialen und kulturellen Kapitals zurück. Ökonomisches Kapital ist dabei z.B. im Eigentumsrecht institutionell verankert, während kulturelles Kapital, wie z.B. Bildungsabschlüsse, unmittelbar mit der Person als Träger verbunden ist. Soziales Kapital beruht hingegen auf der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Die von BOURDIEU untersuchten Transformationsbeziehungen zwischen den Kapitalformen sehen die Autoren auch bei den industriellen Beziehungen als gegeben an. So gehe es ressourcenanalytisch betrachtet bei Erwerbsarbeit bzw. bei den ihnen zugrunde liegenden Arbeitsverträgen vereinfacht um die Transformation kulturellen Kapitals (vorrangig in Form von Berufskompetenzen) in ökonomisches Kapital (Lohn, Unternehmensgewinn). „In die kollektive Interessenvertretung investieren die Beschäftigten hingegen vorwiegend soziales Kapital (in Form von Mitgliedschaft, Unterstützung, Identifikation), um die mit dem Einsatz des kulturellen Kapitals (ihrer Arbeitskraft) erworbenen individuellen Erwerbschancen durch Interessenkoalition zu sichern. Hier wird soziales Kapital generiert und akkumuliert, um durch geeignete Regulierungsformen günstige Rahmenbedingungen“ für die individuelle Transformation von kulturellem in ökonomisches Kapital zu schaffen (PONGRATZ und TRINCZEK o.J., S.16). Ebenso ermöglichen die Mitbestimmungsrechte bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen, dass Betriebsräte mit dem Einsatz des in ihnen gebündelten sozialen Kapitals auch auf günstige Rahmenbedingungen für die Generierung und Akkumulation kulturellen Kapitals der Beschäftigten hinwirken. Damit dies erfolgreich ist, bedarf es letztlich auch eines kulturellen Kapitals (in Form von Wissen, Kenntnissen und Verhandlungsgeschick), was sich bei Erfolg wieder in soziales Kapital (z.B. Akzeptanz, Unterstützung, Vertretungswirksamkeit) für weitere Aktivitäten des Betriebsrats auszahlen kann.

Interessen und Interaktionskultur

Die hier beschriebene Ressourcenausstattung der Betriebsparteien ist eine wichtige Voraussetzung für die Aushandlung von Interessen zwischen Management und Betriebsrat. Der ökonomische Interessenwiderspruch von Arbeitgebern und Beschäftigten wurde dabei in der industriesoziologischen Diskussion der letzten Jahrzehnte relativiert. So können die Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten zum einen in sich selbst widersprüchlich sein. Zum anderen können gleichzeitig gemeinsame und konfligierende Interessen zwischen den Betriebsparteien bestehen (vgl. z.B. BOSCH 1997, S.30 ff, PONGRATZ und TRINCZEK o.J., S.10ff). Dieser Aspekt dürfte insbesondere bei der Verhandlung der Betriebsparteien zu Fragen der betrieblichen Berufsbildung von Bedeutung sein. Neben den Interessen und den bereits beschriebenen Machtbeziehungen weist BOSCH (1997, S.44ff) auf die Informalität und Historizität von Interaktionsbeziehungen hin. Informalität meint dabei die informelle „Ausgestaltung sozialer Strukturen und formaler Rahmenregelungen“ (BOSCH 1997, S.47, MÜLLER-JENTSCH 1986, S.243f) wie sie z.B. durch das Betriebsverfassungsgesetz, durch tarifliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen gegeben sind. Die informelle Ausgestaltung kann auch als ausgehandelte Ordnung begriffen werden. „Negotiated Or-

der“ wird dabei von STRAUß definiert als „the sum total of the organization's rules and policies, along with whatever agreements, understandings, pacts, contracts, and other working arrangements currently obtained.“ (STRAUSS 1978 zit. nach KÖNIG 2005, S.83). Ausgehandelte Ordnungen haben nach diesem Ansatz allerdings nur temporären Bestand. Da soziale Interaktionen aber nicht in ständigen Aushandlungsprozessen bestehen können, verfestigen sich die Aushandlungsergebnisse zu betriebshistorisch gewachsenen Strukturen, die es ermöglichen, dass in vergleichbaren Situationen Interpretationen und Handlungsweisen, solange sie nicht zu negativen Erfahrungen führen, aktualisiert und wiederholt werden (BOSCH 1997, S.46).

In den Studien z.B. von BOSCH (1997, 1999) und BRAUN (2002) werden die industriellen Beziehungen zwischen Management und Betriebsrat mit Hilfe des organisationstheoretischen Konzepts einer dialektischen Beziehung von Handeln und Struktur auf der Basis der „Theorie der Strukturierung“ von GIDDENS (BOSCH 1997, BRAUN 2002, WALGENBACH 2006) analysiert. GIDDENS Grundgedanke ist, dass Handlung und Struktur sich wechselseitig voraussetzen. „Soziale Akteure produzieren und reproduzieren“ danach „durch ihre Handlungen die Bedingungen (Struktur), die ihr Handeln ermöglichen, und (...) Strukturen sind sowohl das *Medium* als auch das *Ergebnis* sozialen Handelns“ (WALGENBACH 2006, S.406). BOSCH (1997, S.62) entwickelt hieran anknüpfend ein Konzept der Interaktionskultur. Danach ist die Interessenaushandlung zwischen Management und Betriebsrat „ein nicht vollständig rationaler, bewusster Prozess; Verhandlungsergebnisse lassen sich nicht in Gänze auf explizite Ausgangsinteressen und Strategien der Verhandlungspartner zurückführen. Vielmehr wird bei der Interessenformulierung und -aushandlung auch auf Routinen, habitualisierte Regeln und ungewohnte Interpretationsmuster – auf kulturelle Bestände – zurückgegriffen.“

BRAUN (2002, S.87) kritisiert dabei zurecht, dass mit diesem Konzept der Eindruck von Management und Betriebsrat als annähernd gleichmächtiger Akteure entsteht und dass das Management „als handlungsmächtige, steuernde Instanz im Unternehmen“ ausgeblendet wird. Wobei „Handlungsmächtigkeit auch die Option zum Verzicht auf den Einsatz von Machtmitteln umfasst“ (BRAUN 2002, S.118). Letztlich können beide betriebliche Akteure „die ihnen aufgrund ihres Machtpotenzial zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen“ dazu nutzen, „um dem Gegenüber bei entsprechendem Verhalten Handlungsspielräume in Aussicht zu stellen, die auch dessen Interessen förderlich sind“ (ebd.). Dabei ist auch in konfliktorischen Interaktionsbeziehungen Konsensfindung im Interesse beider Konfliktparteien, da ein dauerhaft und ausschließlich auf Konflikten basiertes Machthandeln, statt der angestrebten Kontrolle der Handlungsbedingungen, eine unkontrollierbare Dynamik auslöst (BOSCH 1997, S.50f). Umgekehrt wird die Überwindung des grundlegenden Konflikts in den industriellen Beziehungen als unwahrscheinlich und nicht erstrebenswert angesehen, da er als geregelter Konflikt in betrieblichen Arbeitsbeziehungen auch produktive Kräfte für soziale Veränderungen freisetzt (BRAUN 2002, S.119). Unter Berücksichtigung der Dimensionen von Handeln, Struktur, Macht und Konflikt entwickelt BRAUN ein Strukturierungsmodell der Interaktionsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat. Danach setzt der „Prozeß der Interaktion (...)“ ein, indem die Handlungsabsichten beider Akteure aufeinandertreffen. Damit beginnt ein Aushandlungsprozess zwischen den Akteuren, der letztlich ein Abgleichen der jeweiligen Handlungsmacht beinhaltet. Im Zuge dessen zeigt sich, inwieweit die Akteure ihre Form des Handels durchsetzen können. Die in einer spezifischen betrieblichen Konstellation typischerweise resultierenden Handlungsausprägungen bilden schließlich das Interaktionsmuster der Beziehungen zwischen Management und Betriebsrat. Entscheidend hierbei ist, dass das Interaktionsmuster als das ausgehandelte Resultat aus dem Zusammentreffen der beiden Partizipationsmuster entsteht. (...) über das gemeinsame Interaktionsmuster“ werden „die Struktursets von Management und Betriebsrat reproduziert.“ (BRAUN 2002, S.124). Die Struktursets beinhalten dabei die rechtlichen, formalen und informellen Normen und Regeln, die für beide betrieblichen Akteure gleich gelten, jedoch unterschiedliche Auswirkungen auf deren jeweilige Ressourcen haben. Die Partizipationsmuster sind nach BRAUN als „akteursspezifische Kombination(en) von Vermittlungsmodalitäten – Normen,

Machtmittel, Deutungsschemata -, die das Spektrum der für den Akteur normalerweise in Betracht kommenden Handlungsoptionen beschreibt“ zu verstehen (ebd., S.123).

Forschungsfragen

Mit dem Forschungsprojekt sollen einerseits Erklärungsansätze dafür gefunden werden, warum Betriebsräte ein hoher positiver Einfluss auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung zugesprochen wird, obwohl dieses Thema im Betriebsratshandeln nur eine nachrangige Rolle spielt. Andererseits soll untersucht werden, wie Betriebsräte den an sie gestellten Anforderungen bei der Mitwirkung an der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gerecht werden.

Im Einzelnen sollen folgende Fragen näher ausgeleuchtet werden:

- Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei Angebot und Ausgestaltung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung einschließlich informeller Formen der Kompetenzvermittlung im Betrieb?
- Gibt es sonstige Beteiligungsstrukturen im Betrieb, bei denen Sprecher von Arbeitnehmern sich mit Angebot und Ausgestaltung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung befassen?
- Welches Selbstverständnis hat der Betriebsrat, wenn es um die Vertretung der Beschäftigten bei Fragen der betrieblichen Berufsbildung geht?
- Lassen sich bestimmte Muster bei den Interaktions- und Aushandlungsprozessen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsräten identifizieren?
- Welche insbesondere auch informellen Partizipationsstrukturen wurden hierbei entwickelt?
- Welche externen Stützstrukturen (z.B. Gewerkschaftsschulungen) nehmen die Arbeitnehmervertretungen hierbei in Anspruch?
- Was bedeutet für den Betriebsrat erfolgreiche Interessenvertretung auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung im konkreten Betrieb?
- Welche Rahmenbedingungen bzw. ergänzenden Beteiligungsstrukturen könnten erfolgreiche Interessenvertretung auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung im konkreten Betrieb fördern?

Forschungsleitende Annahmen

Das Forschungsprojekt hat explorativen Charakter und soll u.a. zur Formulierung überprüfbarer Hypothesen beitragen. Auf der Grundlage der vorliegenden Studien wird dabei von den folgenden forschungsleitenden Annahmen ausgegangen:

- Betriebsräte verstehen betriebliche Berufsbildung häufig nicht als eigenständiges Handlungsfeld, wie z.B. die Beschäftigungssicherung, und schöpfen daher ihre Beteiligungsrechte auf diesem Gebiet nicht aus.
- Je professionalisierter das betriebliche Bildungswesen organisiert ist, umso besser die Mitwirkungsvoraussetzungen für Betriebsräte.
- Für die Aktivitäten der Betriebsräte auf dem Gebiet der betrieblichen Bildung ist der informell zwischen Betriebsrat und Management ausgehandelte Handlungsrahmen entscheidend. Die alleinige Ausweitung gesetzlicher Beteiligungsrechte hat nur geringen Einfluss.
- Die Verlagerung der Interessenvertretung von der tariflichen auf die betriebliche Ebene führt einerseits zu einem Bedeutungszuwachs der Betriebsräte und andererseits aber auch zu deren Überforderung z.B. im Bereich der betrieblichen Berufsbildung.
- Lösungen bieten möglicherweise ergänzende betriebliche Strukturen der Beschäftigtenpartizipation.

Transfer

Die Projektergebnisse sollen in einem Workshop mit Vertretern der Sozialparteien und der Wissenschaft diskutiert und zeitnah veröffentlicht werden. Das Projekt dient weiterhin der Vorbereitung einer quantitativen Erhebung, in der beide Betriebsparteien einbezogen werden sollen.

3. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Um Themen und Abläufe, Motive und Interessen, Ergebnisse und deren Bewertungen zu erfassen, ist ein qualitatives Untersuchungsdesign vorgesehen. Es weist folgende Elemente auf:

- *Synopse und Analyse von quantitativen Erhebungen* und qualitativen Studien zum Thema Betriebsräte und betriebliche Aus- und Weiterbildung
- *Sechzehn Fallstudien* in privatwirtschaftlichen Betrieben mit gesetzlicher Interessenvertretung, differenziert nach drei ausgewählten Branchen (Industrie, einfache und gehobene Dienstleistungsbranchen), Betriebsgröße (Freistellung, nicht Freistellung) mit bzw. ohne Tarifbindung, Betriebe ohne gesetzliche Interessenvertretung mit anderen Formen der Interessenvertretung.

Stichprobenplan der Fallstudien

	Metall-/ Elektro- industrie	Handel	Nicht tarif- gebunde- ne Betrie- be	Neue Branchen mit überwiegend hohen Qualifikationsan- forderungen (z.B. regen. Energien/ IT/ Medien)	Einfache Dienstleis- tungen (Wachdienste, Call-Center, Reini- gungsbetriebe oder Systemgastronomie)
20 – 100 Beschäf- tigte	2	2	2	2 mit Betriebsrat	1 mit Betriebsrat
1.000 – 3.000 Be- schäftigte	2	2	-	2 mit anderen Ver- tretungsorganen	1 mit anderen Vertre- tungsorganen

- Pro Fallstudie sollen zwischen 6 – 8 leitfadengestützte Interviews bei den betrieblichen Akteuren geführt werden (1 Betriebsleitung, 1 Vertreter des Bereichs Aus- und Weiterbildung, 3 Personalvertretung, 1 Jugend- und Ausbildungsververtretung und 2 Beschäftigte)
- Dokumentenanalyse von einschlägigen Betriebsvereinbarungen und Wirksamkeitsanalyse

Interne und externe Beratung

Die interne Beratung zu methodischen Fragen soll über den BIBB-Arbeitskreis „Qualitative Methoden“ erfolgen. Auch die Zusammenarbeit mit dem Forschungsprojekt 2.3.301, in dem auch ein Ländervergleich zu tariflichen Finanzierungsmodellen betrieblicher Weiterbildung durchgeführt wird, ermöglicht einen fachlichen Austausch zu fachlichen Fragen des Projekts. Ferner soll zur externen Beratung ein Projektbeirat eingerichtet werden. Von den zu benennenden Beiratsmitgliedern sollten zwei Expertinnen bzw. Experten einerseits auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung ausgewiesen sein und andererseits empirische Forschungserfahrung auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene haben. Mindestens ein weiteres Beiratsmitglied sollte über ausgewiesene Kenntnisse auf dem Gebiet der qualitativen Methoden empirischer Sozialforschung (hier insbesondere Experteninterviews und deren Auswertung) verfü-

gen. Ferner könnte dem Beirat jeweils ein Vertreter / eine Vertreterin der Gewerkschaften und einer Arbeitgeberorganisation angehören.

Dienstleistungen Dritter

Die Organisation und Durchführung der Fallstudien soll auf Grundlage einer Ausschreibung an ein ausgewiesenes externes Institut vergeben werden. Die Durchführung der Fallstudien erfolgt gemeinsam unter Beteiligung der Projektmitarbeiter/-innen.

Kooperationen

Die inhaltlichen Bezüge zum Forschungsprojekt 2.3.301, in dem auch ein Ländervergleich zu tariflichen Finanzierungsmodellen betrieblicher Weiterbildung durchgeführt wird, sollen für einen fachlichen Austausch genutzt werden. Eine Kontaktaufnahme zu aktuellen Forschungsprojekten, die die Arbeitsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat bzw. betriebliche Aushandlungsprozesse im Bereich der Weiterbildung untersuchen, wird angestrebt.

4. Projekt- und Meilensteinplanung

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin
MS 1	Projektstart	II/2011
MS 2	Fallstudien Projektziele formuliert / Projektplan erstellt (ggf. Expertengespräche)	II/2011
MS 3	Synopse	VI/2011
MS 4	Zwischenbericht erstellt	I/2012
MS 5	Fallstudien	VI/2012
MS 6	Projektziele erreicht	I/2013
MS 7	Abschlussbericht erstellt	I/2013
MS 8	Referierter Beitrag eingereicht	III/2013

Projektplan	2011				2012				2013			
Arbeitspakete/Arbeitsschritte												
Fallstudien Projektziele formuliert/ Projektplan erstellt ggf. Expertengespräche												
Synopse												
Zwischenbericht												
Fallstudien												
Abschlussbericht												
Referierter Beitrag eingereicht												

5. Literatur

ABEL, JÖRG; ITTERMANN, PETER; WANNÖFFEL, MANFRED: Alte und neue Arenen der industriellen Beziehungen - Resümee und Ausblick. In: ABEL, JÖRG; SPERLING, H. J. (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. München, Mering 2001, S. 393 - 406

ADDISON, JOHN T. u.a.: The Reform of the German Works Constitution Act: A Critical Assessment. o.J.

ALLESBACH, MARTIN: Betriebliche Weiterbildung als Beteiligungsprozess. Subjektive Bedeutsamkeiten als Grundlage für partizipative Bildungsplanung. Marburg 2005

ALLESBACH, MARTIN; NOVAK, HERMANN: Bildungsplanung: Mit oder ohne Beschäftigte? Projekt KOMPASS erprobt neue Wege. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6 (2005), S. 48 - 51

BAETHGE, MARTIN: Glanz und Elend des deutschen Korporatismus in der Berufsbildung. In: WSI-Mitteilungen, 52 (1999) 8, S. 489-497

BAETHGE, MARTIN; SOLGA, HEIKE; WIECK, MARKUS: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Bonn 2007

BAHNMUELLER, REINHARD; BISPINCK, REINHARD; SCHMIDT, WERNER: Betriebliche Personalpolitik, Weiterbildung und betriebliche Interessenvertretung. In: WSI-Mitteilungen, 45 (1992) 6, S. 338-348

BAHNMÜLLER, REINHARD: Weiterbildung per Tarifvertrag? "Instrumentelle Bildungsinteressen" und gewerkschaftliche Politik. In: RÖDER, W.J.; DÖRRE, KLAUS (Hrsg.): Lernchancen und Marktwänge. Bildungsarbeit im flexiblen Kapitalismus. Münster 2002, S. 67 - 84

BAHNMÜLLER, REINHARD; FISCHBACH, STEFANIE: Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs. Hamburg 2006

BELLMANN, LUTZ; ELLGUTH, PETER: Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 226 (2006) 5, S. 487-504

BLUME, LORENZ; GERSTLBERGER, WOLFGANG: Determinanten betrieblicher Innovation: Partizipation von Beschäftigten als vernachlässigter Einflussfaktor. In: Industrielle Beziehungen, 14 (2007) 3, S. 223-244

BOSCH, AIDA Vom Interessenkonflikt zur Kultur der Rationalität. Neue Verhandlungsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat. München und Mering 1997

BOSCH, AIDA u.a.: Betriebliches Interessenhandeln. Band 1. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen 1999

BOSCH, GERHARD: Qualifizieren statt entlassen. Beschäftigungspläne in der Praxis. Opladen 1990

BRAUN, WOLF MATTHIAS: Strategisches Management der industriellen Beziehungen. Zur Empirie und Theorie des Verhältnisses zwischen Management und Betriebsrat. München, Mering 2002.

- BUSEMEYER, MARIUS R.: Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Frankfurt am Main u.a. 2009
- BUSSE, GERD; HEIDEMANN, WINFRIED: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Betriebliche Weiterbildung. Analysen und Handlungsempfehlungen. Frankfurt a. M. 2005
- BUSSE, GERD; SEIFERT, HARTMUT: Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung. Eine explorative Studie. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Düsseldorf 2009
- CEDEFOP: Employer-provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey. Luxembourg 2010
- CROZIER, MICHEL; FRIEDBERG, ERHARD: Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handels. Königstein 1979
- DABROWSKI, HARTMUT u.a.: Humanisierungsprobleme und Belegschaftvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. HdA-Forschungsbericht BMFT-FB-HA 86-016, 2. Bd. Karlsruhe 1986
- DEHNBOSTEL, PETER; ELSHOLZ, UWE; GILLEN, JULIA (Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. Berlin 2007a
- DEHNBOSTEL, PETER; ELSHOLZ, UWE; GILLEN, JULIA: Konzeptionelle Begründungen und Eckpunkte einer arbeitnehmerorientierten Weiterbildung. In: DEHNBOSTEL, PETER; ELSHOLZ, UWE; GILLEN, JULIA (Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Berlin 2007b, S. 13 - 27
- DILGER, ALEXANDER: Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung. Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten. München und Mering 2002
- DREXEL, INGRID: Eine Alternative zur Individualisierung des Weiterbildungsaufwands: Pflichtausgaben der Betriebe und Umlagefonds - das Beispiel Frankreich. In: KÄPPLINGER, BERND u.a. (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn. Bonn 2006, S. 113 - 131
- DYBOWSKI-JOHANNSSON, GISELA: Die Interessenvertretung durch den Betriebsrat. Eine Untersuchung der objektiven und subjektiven Bedingungen der Betriebsratstätigkeit. Frankfurt a. M. 1980
- ELLGUTH, PETER: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. In: WSI-Mitteilungen, 3 (2007), S. 155 - 157
- ELSHOLZ, UWE: Gewerkschaftliche Netzwerke zur Kompetenzentwicklung. Qualitative Analyse und theoretische Fundierung als Lern- und Organisationsform. München 2006
- GERLACH, KNUT; HÜBLER, OLAF; MEYER, WOLFGANG (Hrsg.): Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen. Das Hannoveraner Firmenpanel. (Studien zur Arbeitsmarktforschung) Frankfurt, New York 1998
- GRASS, BERND: Die Rolle der Betriebsräte in der Aus- und Weiterbildung. Erhebungen zur Mitbestimmungspraxis. In: Zeitschrift für Personalforschung, 11 (1997) 2, S. 140-160
- GRÜNEWALD, UWE u.a.: Formen arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung. Berlin 1998
- HANS-BÖCKLER-STIFTUNG: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09 zu Innovationsfähigkeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb. Informationsblatt. (o.J.)

HAUSER-DITZ, AXEL; HERTWIG, MARKUS; PRIES, LUDGER: Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz. Frankfurt, New York 2008

HAUSER-DITZ, AXEL; HERTWIG, MARKUS; PRIES, LUDGER: Kollektive Interessenregulierung in der 'betriebsratsfreien Zone'. Typische Formen 'Anderer Vertretungsorgane'. In: Industrielle Beziehungen, 16 (2009) 2, S. 136-153

HEIDEMANN, WINFRIED; PAUL-KOHLHOFF, ANGELA: Regulierung der Berufsbildung durch Mitbestimmung. Gütersloh 1998

HEIMANN, KLAUS: Gewerkschaftliche Reformpolitik in einer Qualifikationsgesellschaft. Kritische Zwischenbilanz und Perspektiven im Feld der beruflichen Weiterbildung. In: WSI-Mitteilungen, 45 (1992) 6, S. 321-329

HILDEBRANDT, ECKART; SELTZ, RÜDIGER: Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle? Die Einführung computergestützter Produktionsplanungs- und -steuerungssysteme im bundesdeutschen Maschinenbau. Berlin 1989

HOLTRUP, ANDRÉ; MEHLIS, PETER: Arbeitsbeziehungen im Wandel. Theoretischer Rahmen und Modell zur empirischen Analyse neuer Formen der Regulierung von Arbeit. Nr. 5, März 2004. Bremen 2004.

HÜBLER, OLAF: Fordern oder behindern Betriebsräte die Unternehmensentwicklung? In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 4 (2003) 4, S. 379-397

HUMMELSHEIM, STEFAN: Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld 2010

ILLER, CAROLA: Interessenvertretung und betriebliche Weiterbildung. Empirische Ergebnisse zu Problemen und Handlungsansätzen von Betriebsräten im Einzelhandel. 2. Aufl. Bremen 1993

JÜRGENS, ULRICH: Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: JÜRGENS, ULRICH; NASCHHOLD, FRIEDER (Hrsg.): Arbeitspolitik,. Opladen 1984

KÖNIG, SUSANNE: Human Resource Management. Personalauswahl und Theorien industrieller Beziehungen. Interaktionskulturen aus einer Negotiated Order-Perspektive. München u. Mering 2005

KOTTHOFF, HERMANN: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt a. M. 1981

KOTTHOFF, HERMANN: Betriebsräte und Bürgerstatus. München und Mering 1994

KÜHNLEIN, GERTRUD: Neue Typen betrieblicher Weiterbildung. Arbeitshilfe für Betriebs- und Personalräte. Düsseldorf 1999

KÜHNLEIN, GERTRUD; PAUL-KOHLHOFF, ANGELA: Integration von Bildung und Arbeit: Ein neuer Typ betrieblicher Weiterbildung. In: BOLDER, AXEL; HEINZ, WALTER R.; KUTSCH, GÜNTER (Hrsg.): Jahrbuch Bildung und Arbeit 1999/2000. Opladen 2001, S. 263-277

LEBER, UTE: Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: BEHRINGER, FRIEDRIKE; KÄPPLINGER, BERND; PÄTZOLD, GÜNTER (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Stuttgart 2009, S. 149-168

LEE, HORAN: Betriebsräte als Weiterbildungsberater. Zwei Fallbeispiele aus der Beratungspraxis eines Weiterbildungs- und Qualifizierungsprojekts der IG BCE. München 2005. - URL: <http://www.soziologie.ws.tum.de/archiv/forschung/fallstudie-igbce.pdf>
<http://www.sociology.wi.tum.de/research/nar>

LENZ, KATRIN; VOß, ANJA: Analyse der Praxiserfahrungen zum Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie NRW. Arbeitspapier 172. Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf 2009

MAASE, MIRA; SENGENDERGER, WERNER; WELTZ, FRIEDERICH: Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Bildungspolitik. München 1975

MAHNKOPF, BIRGIT: Betriebliche Weiterbildung. Zwischen Effizienzorientierung und Gleichheitspostulat. In: Soziale Welt. Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, Jg. 41 (1999) Heft 1, S. 70 - 96

MINNSEN, HEINER: Direkte Partizipation contra Mitbestimmung? Herausforderung durch diskursive Koordinierung. In: MÜLLER-JENTSCH, WALTHER (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München u. Mering 1999, S. 129 - 156

MINNSEN, HEINER; RIESE, CHRISTIAN: Qualifikation und Kommunikationsstrukturen des Co-Managers - Zur Typologie von Betriebsräten. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 15 (2006) Heft 1, S. 43 - 59

MÜHLEMANN, SAMUEL: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung. Deutsche Lehrlinge weniger produktiv als schweizerische. In: Panorama (2008), S. 14 - 15

MÜLLER-JENTSCH, WALTHER: Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt/New York 1986

MÜLLER-JENTSCH, WALTHER: Der Wandel der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und seine Auswirkungen auf die Interessenbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (1998) 3, S. 575-584

MÜLLER-JENTSCH, WALTHER: Berufsbildung - eine Arena der industriellen Beziehungen? In: HARNEY, KLAUS (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung. Weinheim 1999, S. 233-248

MÜLLER-JENTSCH, WALTHER: Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der Industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen (1995) 1, S. 11-25

MULLER-JENTSCH, WALTHER; ROGERS, JOEL; STREECK, WOLFGANG: Germany: From Collective Voice to Co-management. In: (Hrsg.): Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations. 1995, S. 53-78

MÜLLER-JENTSCH, WALTHER; SEITZ, BEATE: Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. In: Industrielle Beziehungen (1998) 5, S. 363-387

NIEDERALT, MICHAEL: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland. In: Friederich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Discussion Papers NO. 36 Erlangen-Nürnberg 2005.

NIENHUSER, WERNER: Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Industrielle Beziehungen, 12. Jg. (2005) Heft 1, S. 5 - 27

OSTERLOH, MARGIT: Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung: eine methodologische Standortbestimmung. Stuttgart 1993

PAUL-KOHLHOFF, ANGELA: Veränderte Rolle der Betriebs- und Personalräte im Feld der betrieblichen Weiterbildung und daraus resultierender Weiterbildungsbedarf. In: QUEM-Bulletin (1996) 3, S. 17-19

PONGRATZ, HANS J.; TRINCZEK, RAINER: Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital. Innovative Bildungs- und Qualifizierungskonzepte von Gewerkschaften und Unternehmen. o.J.

REHDER, BRITTA: Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt, New York 2003

REHDER, BRITTA: Legitimitätsdefizite des Co-Managements. In: Zeitschrift für Soziologie, 35 (2006), S. 227-242

SADOWSKI, DIETER; BACKES-GELLNER, USCHI; FRICK, BERND: Works Councils: Barriers or Boosts for the Competitiveness of German Firms? In: British Journal of Industrial Relations, 33 (1995) 3, S. 493-513

SADOWSKI, DIETER; JUNKES, JOACHIM; LINDENTHAL, SABINE: Gesetzliche Mitbestimmung in Deutschland: Idee, Erfahrungen und Perspektiven aus ökonomischer Sicht. In: Quint-Essenzen Nr. April. Trier 2000.

SCHÄFER, CLAUS: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 - ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen (2003) 3, S. 139-148

SCHLÖMER, NADINE u.a.: Mittelstand und Mitbestimmung. Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständigen Unternehmen. Münster 2007

SCHMIDT, RUDI; TRINCZEK, RAINER: Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: MÜLLER-JENTSCH, WALTHER (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen industrieller Beziehungen. München und Mering 1999, S. 103 - 128

SEUSING, BEATE; WALDEN, GÜNTER: Die Beteiligung von Betriebsräten an der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1991) 10, S. 232-235

STETTES, OLIVER: Betriebsräte und alternative Formen der Mitbestimmung – Ergebnisse aus dem IW-Zukunftspanel. Köln 2008

STREECK, WOLFGANG u.a.: Steuerung und Regulierung der beruflichen Bildung. Die Rolle der Sozialpartner in der Ausbildung und beruflichen Weiterbildung in der BR Deutschland. Berlin 1987

SYDOW, JÖRG: Quo Vadis Transaktionskostentheorie? Wege, Irrwege, Auswege. In: EDELING, THOMAS; JANN, WERNER; WAGNER, DIETER (Hrsg.): Institutionenökonomie und Neuer Institutionalismus. Überlegungen zur Organisationstheorie. Opladen 1999, S. 165 - 176

TRINCZEK, RAINER: Betriebliche Mitbestimmung als Interaktion. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 18 (1989) Heft 6, Dezember, S. 444 - 456

WALGENBACH, PETER: Die Strukturationstheorie. In: KIESER, ALFRED; EBERS, MARK (Hrsg.): Organisationstheorien. Stuttgart 2006, S. 403 - 426

WELTZ, FRIEDERICH: Kooperative Konfliktverarbeitung: Ein Stil industrieller Beziehungen in deutschen Unternehmen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 28 (1977) Heft 5 (Teil 1) und Heft 8 (Teil 2), S. 291 - 301, 489 - 494

WELTZ, FRIEDERICH; LULLIES, VERONIKA: Das Konzept der innerbetrieblichen Handlungskonstellationen als Instrument der Analyse von Rationalisierungsprozessen in der Verwaltung. In: JÜRGENS, ULRICH; NASCHHOLD, FRIEDER (Hrsg.): Arbeitspolitik. 1984, S. 155 - 170

WIDMAYER, ULRICH; SCHUMANN, DIANA: Neue Informationstechnologien und Flexible Arbeitssysteme. Das NIFA-Panel im deutschen Maschinen- und Anlagenbau. In: ZA-Information 48 (2001) Mai, S. 112 - 127

WILLIAMSON, OLIVER E.: Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Tübingen 1990

ZEUNER, CHRISTINE: Betriebliche Weiterbildung - ein neues Politikfeld für Betriebsräte. Ergebnisse aus dem FORCE-Projekt "Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten auf die Weiterbildungspolitik ihrer Unternehmen im Rahmen des sozialen Dialogs". Bielefeld 1997

ZWICK, THOMAS: Betriebsräte und die Produktivitätswirkungen unterschiedlicher betrieblicher Weiterbildungsarten. Mannheim o. J. -

URL: <http://www.uni-konstanz.de/socialpolitik/papers/zwick.pdf>