

Ulrich Brinkmann, Oliver Nachtwey*

Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung**

Zusammenfassung – Die demokratische Mitbestimmung von Arbeitnehmern entwickelte sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts fast durchweg positiv. Das zeigte sich, wie T.H. Marshall dargelegt hat, insbesondere in der Zunahme ihrer Staatsbürgerrechte. Im vorliegenden Text wird jedoch gezeigt, dass diese positive Entwicklung seit Ende des 20. Jahrhunderts entscheidenden Veränderungen unterworfen ist. Die politische Konstellation der Postdemokratie lässt sich auch für das Feld der Industriellen Beziehungen und konkret für die Entwicklung der Mitbestimmung analysieren. Zwar bleiben die Ausdifferenzierungen und Institutionen der Staatsbürgerrechte von Arbeitnehmern formal stabil. Aber durch die Zunahme von prekärer Beschäftigung werden die Staatsbürgerrechte neu stratifiziert. Anhand empirischer Untersuchungen der Leiharbeit und einer Fallstudie zum Einsatz von Werkverträgen wird gezeigt, wie Leiharbeiter und Werkvertragsnehmer mitunter gravierenden staatsbürgerlichen Defiziten im Vergleich zu Stammbeschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis unterliegen und dadurch die betriebliche Mitbestimmung von innen erodiert.

Precarious democracy?

The effects of atypical employment on plant-level co-determination

Abstract – Democratic employee participation has improved during the second half of the 20th century. According to T.H. Marshall, the increase of civil, political and social rights is a clear indicator for this development. In this paper we argue that fundamental changes have taken place since the end of the 20th century. The political constellation of post-democracy is currently shaping industrial relations and the area of co-determination in particular. Formally the differentiation of rights and their institutions remain robust, but the increase in precarious employment is leading to a new stratification as our empirical research on temporary work and contract work in their corporate contexts indicates. Here, temporary and contract workers are confronted with serious deficits in civil rights compared to the permanent workforce – endangering co-determination from the inside.

Key words: **T.H. Marshall, C. Crouch, post-democracy, civil rights, co-determination, industrial relations, temporary work, contract work, precarious work** (JEL: J53, J61, J71, J81, J83)

* Dr. Ulrich Brinkmann, Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier. Korrespondenzadresse: FB IV – Soziologie, Universität Trier, D – 54286 Trier. E-Mail: brinkman@uni-trier.de.

Dr. Oliver Nachtwey, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Trier.

** Die in diesem Beitrag dargestellten Daten wurden im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Postdemokratie und Industrielle Beziehungen“ erhoben. Zusätzlich zum qualitativen Interviewmaterial greifen wir auf drei öffentlich nicht zugängliche Datensätze zurück, die aus Platzgründen nicht an dieser Stelle erläutert werden. Wir verweisen für die Details zur Qualität, Aufbereitung und Bearbeitung dieser Daten auf folgende Internetseite:

http://www.uni-trier.de/fileadmin/fb4/prof/SOZ/WSO/Verwendete_Datensaetze.pdf

Artikel eingegangen: 8.7.2013

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 16.1.2014.

Schaut man auf die Entwicklungsgeschichte des schwierigen Verhältnisses von Kapitalismus und Demokratie, so fallen mindestens zwei unterscheidbare Interpretationsmuster auf. Klassiker wie T.H. Marshall haben einen optimistischen Grundton in die Debatte eingeführt und in einem weiten geschichtlichen Horizont die Ausweitung demokratischer Rechte und Absicherungen auf wachsendem Niveau festgestellt. In geradezu zyklischer Wiederkehr melden sich aber auch skeptische Stimmen zu Wort, die die konstitutiven Prinzipien ökonomischer (kapitalistischer) und politischer (demokratischer) Vergesellschaftung als konfliktorische Gegensätze und nicht als komplementäre Bausteine eines letztlich harmonischen Ganzen interpretieren. Ohne Frage stehen diese Konjunkturen auch im Zusammenhang mit der politischen Großwetterlage – nach über drei Jahrzehnten neoliberaler Hegemonie ist es daher nicht überraschend, dass sich das Verhältnis von politischem Gleichheits- zu ökonomischem Ungleichheitspostulat eklatant gewandelt hat – dies gilt für weltanschauliche Grundhaltungen ebenso wie für materiale Politik. Der vorliegende Beitrag wirft die Frage auf, ob dies ebenso für die Entwicklung in vielen Betrieben zutrifft. Am Beispiel der Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse (Leiharbeit und Werkvertrag)¹ wird nachgezeichnet, welche Auswirkungen dadurch auf die betriebliche Mitbestimmung erkennbar sind und mit Colin Crouch gefragt: Gibt es eine Postdemokratisierung der betrieblichen Industriellen Beziehungen? Die These ist, dass durch den wachsenden strategischen Einsatz von prekärer Beschäftigung die Mitbestimmung intern erodiert. Leiharbeit und (Onsite-)Werkverträge untergraben die Ressourcen der Betriebsräte bei gleichzeitiger Ausweitung ihrer Aufgaben. Dabei sei einschränkend vorweg geschickt: Der Einfluss der prekären Arbeit ist bei weitem nicht der einzige Faktor, der sich auf die Industriellen Beziehungen auswirkt. Es handelt sich hier allerdings um ein sehr dynamisches Phänomen einerseits und zeitigt andererseits weitergehende Folgen als an der reinen Anzahl prekär Beschäftigter abzulesen ist². Zudem – und dies unterscheidet Leiharbeit und Werkverträge etwa von befristeter und Teilzeitbeschäftigung – sind diese Formen der prekären Arbeit von Überschreitungen der Organisations- und Mitbestimmungsgrenzen betroffen.

1. Marshall: Fortschreitende Gleichheit

Thomas H. Marshalls Aufsatz „Citizenship and Social Class“ (Bürgerrechte und soziale Klassen) entstand Ende der 1940er Jahre unter dem Eindruck eines bemerkenswerten Ausbaus sozialstaatlicher Leistungen und Institutionen in Großbritannien im Gefolge des Beveridge-Reports einige Jahre zuvor. Trotz anfänglicher Skepsis gegenüber den Vorschlägen von Beveridge hatte sich die seit 1945 regierende Labour Party daran gemacht, soziale Teilhaberechte gesetzlich neu oder erstmals zu fundieren, darunter Mieterschutz, Rentenabsicherung und den National Health Service. Für Marshall stellte dieser Schritt eine geradezu notwendige Weiterentwicklung der historischen Ten-

¹ Prekäre Arbeitsverhältnisse verstehen wir grob umrissen als Unterform atypischer Beschäftigung, die bestimmte materielle, kulturelle, soziale und rechtliche Normen und Standards unterschreitet (vgl. Castel/Dörre 2009).

² Dieses Phänomen ist aus der Prekaritätsforschung bekannt, es wird etwa unter dem Konzept der Disziplinierung der Stammebelegschaften diskutiert (Holst et al. 2009).

denz zur Herstellung der Gleichheit von Gesellschaftsmitgliedern dar, „eine Art grundsätzlicher menschlicher Gleichheit, die mit der Vorstellung einer vollen Mitgliedschaft in der Gemeinschaft - oder, wie ich sagen sollte, mit dem Staatsbürgerstatus – verbunden ist“ (Marshall 1992 (1950): 38). Sein evolutionäres Grundverständnis von der historischen Entwicklung der Staatsbürgerrechte seit Beginn des 18. Jahrhunderts beruht dabei auf einer demokratiegeschichtlichen Betrachtung, die ihn ein Stufenmodell entwerfen lässt. Das 18. Jahrhundert ist von der Entwicklung der bürgerlichen Rechte zur Sicherung der individuellen Freiheit gekennzeichnet (Freiheit der Person, der Rede, des Eigentums oder Freiheit zum Vertragsabschluss), das 19. Jahrhundert sieht die langsame Durchsetzung der politischen Rechte (etwa des Wahlrechts) und das 20. Jahrhundert die Verallgemeinerung sozialer Rechte – paradigmatisch verkörpert im wachsenden Sozialstaat. Diese „moderne Tendenz in Richtung Gleichheit ist die letzte Phase der Entwicklung des Staatsbürgerstatus, die seit ungefähr 250 Jahren ununterbrochen andauert“ (ebd. 39). An einigen wenigen Stellen (ebd. 82, 84, 90) wirft er einen kursorischen Blick auf die genuine ökonomische Sphäre, wo er mit den durch die Gewerkschaft erlangten wirtschaftlichen Staatsbürgerrechten eine Art Zwitterphänomen identifiziert. Dieses Eindringen von Gleichheitsnormen in den Kernbereich der Ungleichheit beurteilt Marshall aber skeptisch. Gleichwohl wirft er damit die Frage auf, ob sich der evolutionäre Stufenprozess prolongieren lässt. Betrachtet man das deutsche System der industriellen Beziehungen, so liegt es nicht fern, das halbe Jahrhundert, das Marshalls Veröffentlichung folgte, als fortschreitende Ausweitung auch einer Art wirtschaftlicher Staatsbürgerschaft zu interpretieren.

Es lohnt sich, Marshalls Gedankengang zur Ausweitung Staatsbürgerrechten in einigen Details nachzuvollziehen. Mit Blick auf die politischen Rechte etwa bemerkt er, dass sie im 18. Jahrhundert weniger „ihrem Inhalt, sondern ihrer Verteilung nach mit Mängeln behaftet“ waren: „Als ihre Entwicklung in Gang kam, hatte sie nicht die Form der Schaffung neuer Rechte, die einen von allen geteilten Status bereicherten, sondern sie bestand in der Ausdehnung alter Rechte auf neue Bevölkerungsgruppen“ (ebd. 46). Überdies verweist Marshall auf die fortschreitende Ausdifferenzierung bei gleichzeitiger Institutionalisierung der unterschiedlichen Ebenen (bürgerliche, politische und soziale). Beides dient der Ausübung und Absicherung der Rechte; allerdings basiert auch die unterschiedliche Entwicklungsgeschwindigkeit der Ebenen auf der Ausdifferenzierung der gesellschaftlichen Subsysteme. Diesen Prozess der Entbettung des Ökonomischen hatte wenige Jahre zuvor Polanyi (1977 [1957]) noch sehr kritisch analysiert, dagegen Marshall: „In ihrer modernen Form implizieren soziale Rechte ein Eindringen des Status in den Vertrag, die Unterwerfung des Marktpreises unter die soziale Gerechtigkeit, die Ersetzung des freien Tauschs durch die Erklärung von Rechten“ (ebd. 81f.). Sicherlich ist seine geschichtsoptimistischere Sicht auch der wachsenden zeitlichen Distanz zur Great Depression und dem Vertrauen auf die neuen Möglichkeiten keynesianischer Wirtschaftssteuerung geschuldet.

Fasst man zusammen, so bringt Marshall insgesamt vier Entwicklungstendenzen der Staatsbürgerrechte in Anschlag: ihre Ausdifferenzierung und Institutionalisierung, ihre (inhaltliche) Niveausteigerung und (personale) Ausdehnung. Seine zugrunde liegende Frage, wie sich demokratische, staatsbürgerliche Gleichheits- und kapitalistische Ungleichheitspostulate miteinander verbinden, beantwortet er evolutionistisch: „Der

Drang, auf dem damit vorgezeichneten Pfad vorwärtszukommen, ist ein Drang zu einem volleren Maß an Gleichheit, zu einer Bereicherung der dem Status Inhalt gebenden Substanz und zu einer Zunahme der Zahl jener, denen der Status gewährt wird“ (ebd. 53).

2. Crouch: Schleichende Postdemokratisierung

Insbesondere mit Blick auf das parlamentarische politische System hat Colin Crouch in den vergangenen Jahren sein Postdemokratie-Theorem entwickelt (Crouch 2008). Ganz ähnlich wie Marshall sieht er in der Mitte des 20. Jahrhunderts einen Höhepunkt in der Entwicklung von staatsbürgerlicher Gleichheit und demokratischer Beteiligung, den „Augenblick der Demokratie“ (ebd. 14), bevor jene Erosionsprozesse einsetzen, die er als parabelförmige Entwicklung in Richtung postdemokratischer Verhältnisse beschreibt, die in eine „Spätzeit der Demokratie“ einmünden, wie Streeck (2013: 28) es kürzlich formulierte. Der Augenblick der Demokratie (bei Marshall die Durchsetzung sozialer Staatsbürgerrechte) ist durch eine Kompromisskonstellation gekennzeichnet, die „die Spannung zwischen den egalitären Forderungen der Demokratie und den Ungleichheiten, die aus dem Kapitalismus resultieren“ (Crouch 2008: 102), zwar nicht vollkommen beseitigt, allerdings moderierend und nivellierend bearbeitet. Die Aufkündigung dieser Kompromissstruktur seit den 1970er Jahren bezeichnet dabei den Bruch.

Postdemokratie als Kategorie skizziert nunmehr ein Gemeinwesen, in dem zwar formal noch Wahlen abgehalten werden, in dem sogar Regierungen abgewählt werden können, dessen demokratisches Gebäude aber ausgehöhlt ist (vgl. Jörke 2005: 483). PR-Profis kontrollieren die öffentlichen Debatten und die Themenauswahl: „Im Schatten dieser politischen Inszenierung wird die reale Politik hinter verschlossenen Türen gemacht: von gewählten Regierungen und Eliten, die vor allem die Interessen der Wirtschaft vertreten“ (Crouch 2008: 11). Es ist dieser klandestine Charakter der Entwicklung, der es Crouch zufolge den Reichen ermöglicht, dass sie „ihre persönlichen demokratischen Rechte durch die Macht ihrer Lobbys ‚aufstocken‘,“ (ebd. 102). Diese Beobachtung ist nicht ganz neu (Marx, Bourdieu oder auch Agnoli), nach einigen Jahrzehnten marktzentrierter Politik aber von neuer Qualität (vgl. Brinkmann/Nachtwey 2012). Crouch untermauert sie mit dem Hinweis auf den zunehmenden Verzicht auf die Begrenzung der Konzentration von privater Macht: „Zumindest in westlichen Gesellschaften war unkontrollierte private Macht ebenso sehr ein Kennzeichen vordemokratischer Gesellschaften wie unkontrollierte staatliche Macht“ (Crouch 2008: 35). Dem hält er das urdemokratische Gleichheitspostulat entgegen, „was die tatsächlichen Möglichkeiten aller Bürger angeht, auf die politischen Entscheidungen einzuwirken“ (ebd. 26).

Crouchs Verdienst ist es, den Blick auf diesen Wandel demokratischer Vergesellschaftung gerichtet zu haben, ohne gleichzeitig in einen ausweglosen Geschichtspessimismus zu verfallen. Sein Bild der Parabel und die unterlegte Argumentation, die stets auch die treibenden politischen Akteure und ihre Interessen benennt, sind dafür Beleg. Markant ist sein Argument vom Zusammenspiel formeller Institutionen, Regeln und Gesetze mit *informeller* Praxis. Gerade seine Betonung der Erosion demokratischer Verfahren und Strukturen jenseits ihrer Fassaden verweist auf die Bedeutung unkon-

trollierter Machtverhältnisse und öffnet die Türen für empirische Forschung zur Frage etwa, was sich hinter den Fassaden betrieblicher Mitbestimmung in Zeiten der Prekarisierung von Arbeit abspielt. Crouchs Blick auf die informelle Erosion demokratischer Praxis kann insofern auch komplementär zur Marshalls eher formeller Sicht auf die Ausweitung staatsbürgerlicher Rechte gelesen werden.

3. Demokratie und der betriebliche Wandel von Koordination und Kontrolle

Auch die betriebliche Mitbestimmung ermöglicht demokratische Teilhabe und stellt eine Quelle der Legitimation demokratischer Herrschaft dar. Sie hat dementsprechend eine integrierende, systemstabilisierende und loyalitätssichernde Funktion und dient der Steuerung des Gesamtsystems Betrieb (vgl. Kießler et al. 2011: Kap. 1). Mitbestimmung besteht aus einem „Bündel von Elementen“ (Demirovic 2007: 30): Der demokratischen Haltung der Lohnabhängigen, ihrer Selbstorganisation in den Gewerkschaften, Kollektivverträgen und Tarifaufinandersetzungen, Vertrauensleutkörperchaften, Betriebsräten, Beteiligung an Entscheidungen in Aufsichtsräten, Beteiligung der Gewerkschaften an öffentlichen Institutionen und eigener wirtschaftswissenschaftlicher Expertise. Müller-Jentsch (2008) deutet daher im Anschluss an Kotthoff (1994) die Mitbestimmung im deutschen System der industriellen Beziehungen in der Tradition von Marshall aus gutem Grund als „Staatsbürgerrecht“³. Gerade in demokratietheoretischer Hinsicht ist aber das Zusammenspiel von Ungleichheits- und Gleichheitspostulaten in dem abgegrenzten betrieblichen Szenario von hohem Interesse und stellte einen zentralen Baustein in den historischen Debatten über Wirtschaftsdemokratie dar. So wurde etwa von Carl Legien, dem Vorsitzenden der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, schon zur letzten Jahrhundertwende die „Durchbrechung des Absolutismus im Fabrikbetriebe“ gefordert, indem Arbeitervertretungen die Leitung der Produktion übernehmen (zit. nach Beerhorst 2009: 156). Von weltanschaulich ganz unterschiedlichen Positionen (etwa H. Freese versus K. Korsch) wurde die Analogie zur konstitutionellen Monarchie von Mitbestimmungselementen in der Fabrik hervorgehoben, da zwar über „Fabrikparlamente“ oder Mitbestimmungsrechte Belegschafts- und Beteiligungsrechte gewährt würden, die Eigentums- und wirtschaftlichen Dispositionsrechte des Unternehmers jedoch intakt blieben. Entsprechend erfuhren auch die Betriebsräte, also die gewählten VertreterInnen der Belegschaft, eine kritische Würdigung. Als „Grenzinstitution“ (Fürstenberg 1958) zwischen Belegschaft, Gewerkschaft und Management sind sie aufgrund ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Ausstattung nur bedingt als Kontroll- und Gegenmacht konzipiert. In dieser Konstellation der betrieblichen „halbierte(n) Demokratie“ (Kießler 2007: 31) werden damit Chancen und Schranken für demokratische Gleichheitsforderungen gleichermaßen deutlich.

Da die Entwicklung der betrieblichen (Teil-) Demokratie geschichtlich mit dem Anwachsen hierarchischer Großorganisationen einherging, ist es nicht verwunderlich, dass sich ihre konkreten Ausprägungsformen angeglichen und institutionell verfestigt

³ Er setzt sich damit von Positionen ab, die Mitbestimmung primär unter Kostenaspekten betrachten (etwa Schmid/Seger 1998).

haben. Das trägt einerseits zur Professionalisierung der Interessenvertretung bei, birgt aber auch andererseits die bekannten Probleme dieser Steuerungsform wie Oligarchisierung und Verkrustung in sich. Neben dieser inhärenten Gefahr ist die betriebliche Mitbestimmung historisch immer wieder von managerialen Aktivitäten und Eingriffen bedroht gewesen. Dazu zählten etwa die Forcierung von Unternehmenskulturkonzepten, die Einführung von Gruppenarbeit oder etwa aktuell die Marktzentrierung (vgl. detailliert dazu Brinkmann 2011; Benthin/Brinkmann 2008).

Mit dieser forcierten Marktzentrierung betrieblicher Abläufe und Strukturen ab Mitte der 1990er Jahre nähern sich die mikropolitischen Auseinandersetzungen über die Formen der Koordination und Kontrolle von Arbeit wieder der Kernfrage nach der Bedeutung der konkurrierenden Grundprinzipien Gleichheit und Ungleichheit. Die Internalisierung von Märkten kommt vielgestaltig daher (Sauer 2000), nicht immer nur als definitive Antwort auf die Frage Make or Buy sondern auch in vielen Zwischenformen: Sie ist ablesbar an der wachsenden Bedeutung innerbetrieblicher Konkurrenz, der Bildung von Profit-Centern, dem Verkauf von Abteilungen oder auch der Rückkopplung einzelner Arbeitskräfte an „den Markt“. Diese Verschiebung der traditionellen Grenze zwischen Organisation und Markt rückt auch die Ware Arbeitskraft in vielfacher Weise näher nicht nur an die versprochenen Freiheitschancen sondern auch die üblichen Risikodrohungen des Marktes. Je weiter dieser Prozess auf einem Kontinuum von der Gleichheit zur Ungleichheit wandert, umso weiter reicht die Zone der Prekarität in viele Unternehmen hinein (Castel/Dörre 2009).

4. Leiharbeit und Werkverträge: Prekarisierung der Mitbestimmung?

Im Gefolge dieser Marktgrenzenverschiebung werden aus immer mehr Erwerbstätigen nolens volens GrenzgängerInnen oder „Grenz“-Beschäftigte: Zunächst stellt die direktere Kopplung der Beschäftigten an das Marktrisiko eine Aufkündigung des mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundenen fordistischen Versprechens dar, sprich: die früheren kumulationstheoretischen Annahmen von gleichzeitigem Arbeitsvertrag und Eingliederung in das Unternehmen treffen für sie immer weniger zu. Nach dem Übergang von organisationalen zu marktförmigen Sozialbeziehungen ist ihre Arbeitskraft unvermittelt dem Gossenschen Gesetz unterworfen und stellt dann im ungünstigen Fall für den Käufer einen zu geringen Grenznutzen dar – mit der Folge einer faktischen Exklusion aus dem Austauschgefüge. Der Verlust der Organisationsmitgliedschaft (insbesondere bei den großen und gewerkschaftlich gut organisierten Finalproduzenten) markiert für viele Leiharbeitskräfte oder WerkvertragerInnen dann auch den Verlust sozialer und ökonomischer Bürgerrechte.

4.1 Leiharbeit

Seit der Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitnehmerüberlassung durch das „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I) hat sich die Zahl der LeiharbeiterInnen in einer Dekade auf zwischenzeitlich über 900.000 Beschäftigte vervielfacht.

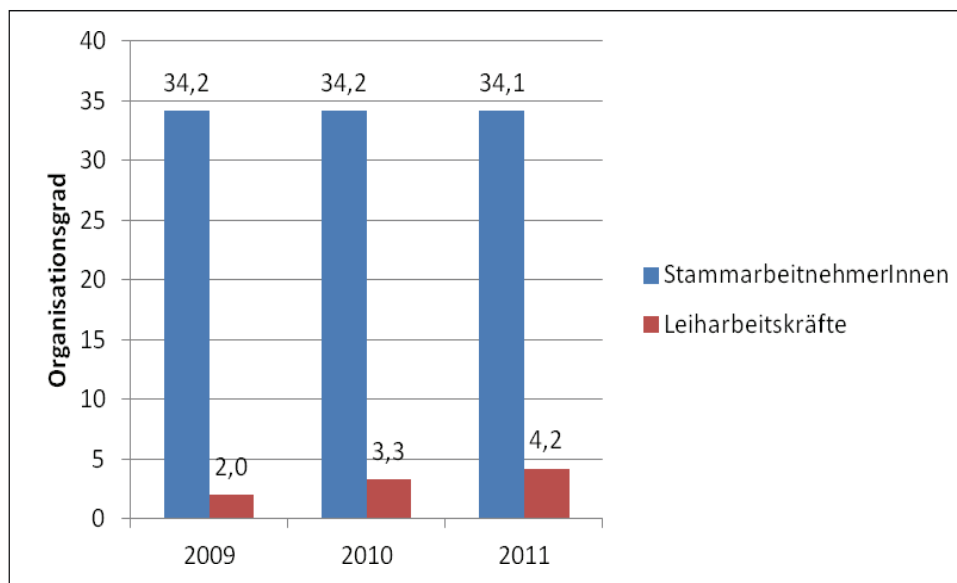
Auch wenn das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine formelle Gleichbehandlung der Beschäftigten vorsieht („equal treatment“), so ergeben sich doch für das Gros der

Leiharbeitskräfte deutliche Benachteiligungen und damit Ungleichbehandlungen aufgrund von drei Logiken:

Der Tarifvorbehalt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

§9 des AÜG regelt nicht nur die Unwirksamkeit von Vereinbarungen zur Schlechterstellung von Leiharbeitskräften (LAN) im Vergleich zu Stammarbeitskräften (STAN) sondern auch die Ausnahme davon: „Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen.“ Die im Jahr 2003 abgeschlossenen Tarifvereinbarungen stellten damit zwar erstmals einen hohen Grad der Tarifabdeckung in einer Branche sicher, die bis dato lediglich vereinzelte Haustarifverträge kannte. Einen wichtigen Anreiz zum Abschluss dieser Tarifverträge stellte aber der Gleichbehandlungsgrundsatz dar, den die Zeitarbeitsbranche damit verhindern konnte. Nicht zuletzt aufgrund des geringen Organisationsgrads von LAN (siehe Abb. 1) lagen im Ergebnis die sowohl mit der „Tarifgemeinschaft Zeitarbeit beim DGB“ als auch mit der „Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA“ abgeschlossenen Tarifverträge bei Löhnen und Arbeitsbedingungen deutlich unter den meisten betrieblichen Vergleichsfällen (siehe Abb. 2).

Abb. 1: Entwicklung des Organisationsgrades LAN im Vergleich zu STAN (2009-2011)

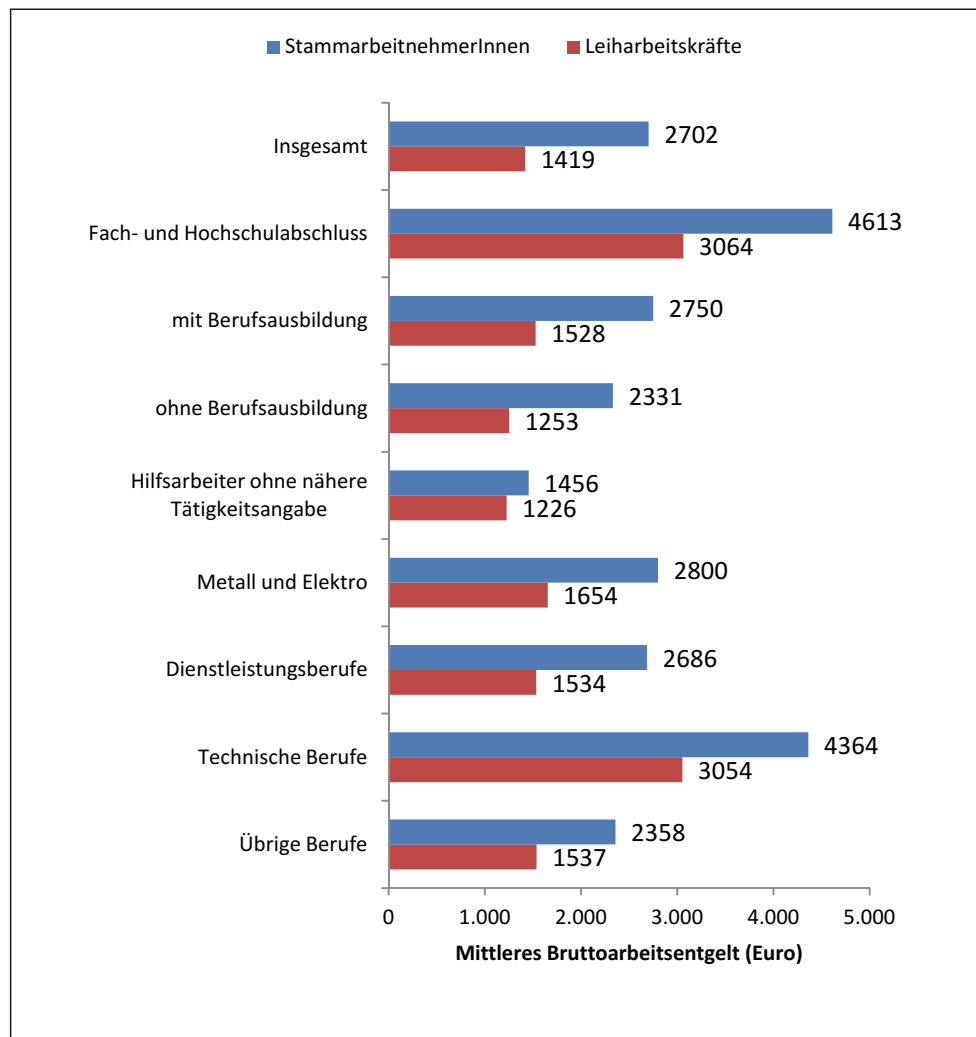


Quelle: IGM-Datensatz Mitglieder 2009-2011, eigene Berechnung**

Im Grunde handelt es sich bei diesen Vertragswerken um eine Kodifizierung des umgekehrten Marshall-Arguments: Der historische (Rück-)Schritt besteht nun nicht mehr in der „Ausdehnung alter Rechte auf neue Bevölkerungsgruppen“ sondern im systematischen Ausschluss einzelner Beschäftigtengruppen von einem einmal erzielten Rechte- und Absicherungs niveau. Die tariflich kodifizierte Benachteiligung verweist

zudem indirekt auf die demokratischen Teilhabemöglichkeiten, da sie ganz grundsätzlich ein Schlaglicht auf die schwache Machtposition der betroffenen LAN wirft.

Abb. 2: Vergleich des mittleren Bruttoarbeitsentgelts (Median) von LAN-STAN (insgesamt, nach Qualifikation und Tätigkeitsbereich)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik (Stichtag 31. Dezember 2010).

Formale Ungleichbehandlung durch Gesetze und/oder Rechtsprechung

Gesetzliche Unterschiede zwischen STAN und LAN finden sich auch im „demokratischen Kernbereich“, dem passiven und aktiven Wahlrecht zum Betriebsrat (bezogen auf das Entleihunternehmen, in dem die LAN einen Großteil ihrer Arbeitszeit verbringen).

Die Art des Einsatzes von Leiharbeit im Dreiecksverhältnis von LAN-Verleiher-Entleiher verursacht Mitbestimmungsdesiderate sowohl beim Verleih- als auch beim Entleihunternehmen. Bekannt ist, dass nur ein verschwindend geringer Anteil von Verleihbetrieben (insb. die Branchenriesen) überhaupt ein gewähltes Betriebsratsgremium hat. „Trotz intensiver Suche fand das IAB kein einziges mittleres oder kleines kommerzielles Verleihunternehmen mit Betriebsrat“, konstatiert Promberger (2006a: 267)⁴. Schon an diesem Ort entsteht damit eine deutliche Vertretungslücke, da zahlreiche Mitbestimmungsrechte in den genuinen Aufgabenbereich der Verleihbetriebsräte fallen (vgl. unten: c).

Problematisch gestaltet sich zudem die demokratische Teilhabemöglichkeit im Entleihbetrieb, zumal hier die meisten arbeitsprozessbezogenen und mitbestimmungsrelevanten Entscheidungen für die LAN getroffen werden. Auch der Gesetzgeber konzidiert daher, dass es sinnvoll ist, dass den LAN im Entleihbetrieb grundsätzlich ein Recht zur Wahl ihrer demokratischen Vertretung eingeräumt werden sollte. Dies gilt allerdings nur eingeschränkt für das aktive Wahlrecht – erst bei einer Mindestbeschäftigungsdauer von drei Monaten im Entleihunternehmen wird dieses Wahlrecht wirksam. Auch wenn eine wachsende Zahl von LAN diese Schwelle mittlerweile oftmals überschreitet (Stichwort: Funktionswandel von Leiharbeit Seifert/Brehmer 2008; Holst et al. 2009), so liegt doch ein großer Teil der Verleihverhältnisse unter diesem Wert. Nach unseren Berechnungen** durften ca. 27% aller LAN rein rechtlich nicht an den in diesem Jahr stattfindenden BR-Wahlen im Entleihbetrieb teilnehmen.

Fast eine Million LAN konnten überdies in ihren Einsatzbetrieben nicht in die demokratischen Vertretungsgremien gewählt werden – sie haben dort durchweg kein passives Wahlrecht. Dem oftmals vorgetragenen Argument, dass die eher kurzzeitigen Einsätze im Verleihbetrieb der langzyklischen Wahl- und Vertretungslogik von Betriebsräten zuwiderlaufen, kann man die praktische Erfahrung entgegenhalten, dass es gerade die kurzzyklischen Einsätze sind, die etwa aus Arbeits- und Gesundheitsschutzgründen einer besonderen Mitbestimmungssensibilität bedürfen (vgl. Becker et al. 2012; Becker et al. 2013).

Die Rechtsprechung führte zudem bislang dazu, dass Leiharbeitskräfte nicht bei der Bemessung der Größe des Betriebsratsgremiums (bzw. der Anzahl der Freistellungen) mit veranschlagt wurden⁵, da sie juristisch nicht zu den Beschäftigten des Einsatzbetriebs gezählt werden. Um dieses Defizit zu ermitteln, wird die Vertretungslücke betrachtet. Sie bemisst das *Mandatsmanko*⁶ sowie das *Freistellungsmanko*, die durch den Einsatz von Leiharbeit entstehen (vgl. Tab. 1).

⁴ Dies deckt sich mit unseren eigenen Forschungserfahrungen der letzten Jahre. Bis heute liegen allerdings keine statistisch belastbaren Daten über dieses Phänomen vor (Deutscher Bundestag 2011). Dies hängt unter anderem auch mit komplexen Abgrenzungsfragen in den statistischen Erhebungen zusammen (vgl. Promberger 2006b: FN 16).

⁵ Der vorliegenden Auswertung liegen Daten aus der Zeit vor dem BAG Urteil vom 13. März 2013 zugrunde. Im Fazit wird auf die veränderte rechtliche Lage eingegangen.

⁶ Das Mandatsmanko wird anhand der gesetzlich festgelegten Schwellenwerte berechnet. Es wird quantifiziert, wie viele Mandate ein Betriebsrat hätte, wenn diejenigen LeiharbeiterInnen, die länger als drei Monate beschäftigt sind, bei der Bemessung der Man-

Tab. 1: Mandatsmanko und Freistellungsmanko

2007; p _i		
	Mandatsmanko	Freistellungsmanko
Ja	23,4 %	22,5%
Nein	76,6 %	77,5%
Gesamt	100 %	100 %

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007, eigene Berechnungen (gewichtete Daten), N=805 (Mandatsmanko), N=663 (Freistellungsmanko).

Es wird deutlich, dass 23,4% der im Jahr 2007 befragten Betriebsräte von den Betrieben, die LeiharbeiterInnen einsetzen, mehr Betriebsratsmitglieder und 22,5% mehr Freistellungen hätten, wenn entlehene Arbeitskräfte, die mehr als drei Monate vor Ort beschäftigt waren, zur Bemessung der Betriebsratsgröße hinzugezogen worden wären. Konkret fehlen (bei unterschiedlichem N) auf Grund der Vertretungslücke insgesamt 606 Mandate und 176 Freistellungen. Dies hat zur Folge, dass jedes Betriebsratsmitglied quantitativ mehr Beschäftigte betreuen muss, weil die LAN de facto im Entleihbetrieb aktiv sind und somit häufiger Aufgaben in der Betreuung auftreten, als dies in den Verleihunternehmen der Fall ist.

Fragt man nach den Strukturmerkmalen⁷, die einen Einfluss auf das Auftreten eines Mandatsmankos haben, so fällt neben erwartbaren Variablen wie der Betriebsgröße (je größer ein Unternehmen, umso wahrscheinlicher ist der längerfristige Einsatz von LAN) auch das Betriebsgründungsjahr auf: Die Wahrscheinlichkeit des Vorkommens eines Mandatsmankos steigt, je jünger das Unternehmen ist, bzw. sinkt mit steigendem Betriebsalter. Hier dürfte ein enger Zusammenhang mit der bekannten verbesserten Institutionalisierung von Gegenmacht bei steigendem Betriebsalter bestehen.

Dies verweist wiederum auf ein zentrales Argument bei Marshall, der auf die Bedeutung der Institutionalisierungsprozesse im Prozess des Auf- und Ausbaus staatsbürgerlicher Rechte hingewiesen hat. Die aufgezeigten formalen Brüche bei der rapiden Ausbreitung von Leiharbeit führen dazu, dass die traditionellen Teilhabestrukturen und -prozesse ihren Zweck für die prekäre Beschäftigung nicht mehr oder weniger gut erfüllen können. Statt zu einer weiteren (im Sinne der evolutionistischen Annahme) Steigerung des inhaltlichen Niveaus und der Ausdehnung der betroffenen Personengruppen findet mit der Prekarisierung von Arbeit in beiderlei Hinsicht eine Rückwärtsentwicklung statt.

datszahlen berücksichtigt würden. Die negative Differenz zwischen den tatsächlichen Mandatszahlen und der Mandatszahl, die sich ergibt, wenn die überlassenen Beschäftigten zur Bemessung hinzugezählt werden, ist das Mandatsmanko. Analog dazu ist die Berechnung des Freistellungsmankos.

⁷ Zur empirischen Analyse, welche Strukturmerkmale den stärksten Einfluss auf die abhängige Variable – das Mandatsmanko – haben, wurde das Verfahren der multiplen logistischen Regression angewendet (vgl. Nachtwey et al. 2013).

Empirisch feststellbare, informelle Ungleichbehandlungen im Betrieb

Informelle Ungleichbehandlungen der LAN im Betrieb sind in jüngster Zeit vielfacher Gegenstand von arbeitswissenschaftlicher, organisations- und industriesoziologischer Forschung gewesen. Deshalb sei an dieser Stelle lediglich auf zwei Aspekte der betrieblichen Praxis der Mitbestimmung verwiesen.

Mit der Wahrnehmung des aktiven Wahlrechts ist einer der Kernbereiche demokratischer Teilhabe doppelt betroffen, denn nicht nur der Ausschluss der LAN innerhalb der ersten drei Einsatzmonate im Entleihbetrieb stellt wie oben dargelegt eine Einschränkung dar. Auch die betriebliche Praxis danach erscheint bemerkenswert defizitär. Aus der WSI-Betriebsrätebefragung geht hervor, dass nur 51,2% der Betriebe, die 2007 LAN länger als drei Monate beschäftigt haben, diese auch in die Wählerverzeichnisse aufgenommen haben. Dies ist als ein Indiz zu werten, dass den LAN teilweise auch das aktive Wahlrecht verwehrt wird, da sie sich nicht in Wählerlisten finden.

Mit der Zunahme entstandardisierter Arbeitsverhältnisse steigen zudem die Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung. Es entstehen neue Probleme, denn einerseits wachsen die damit verbundenen betrieblichen Integrations- und Regulierungsprobleme z.B. im Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Leiharbeitskräften (vgl. Becker et al. 2011) und andererseits die Unsicherheiten der Interessenvertretungen über die Zuständigkeitsbereiche (Ent- oder Verleiher). Das Kompetenzgewirr bei der Zuständigkeit für die Leiharbeitskräfte hat sich seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 19.06.2001 zwar gelichtet – es bleiben aber ungeklärte Leerstellen. Ob der Betriebsrat des Verleihbetriebs oder des Entleihbetriebs mitzubestimmen hat, so hatte das Gericht entschieden (Leitsatz 1), richtet sich danach, ob der Vertragsarbeitgeber oder der Entleiher die mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft. Unsere eigenen Forschungserfahrungen zeigen, dass sich im besten Fall in der Praxis eine spezifische Arbeitsteilung eingespielt hat (vgl. Becker et al. 2013). Die Normalität ist eher ein situatives Flickwerk an Kompetenzübernahmen und -übertragungen einerseits und ungeklärten Zuständigkeiten andererseits. Festzuhalten ist: Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsteilung kommt vor allem auf den Betriebsrat des Entleihbetriebs eine Vielzahl neuartiger und komplexer Handlungsanforderungen zu (Wassermann/Rudolph 2007), die er – wie oben dargelegt – mit oftmals geringerer Gremienstärke bearbeiten muss. Greift man Rehders (2006) Kategorien auf, die sie im Kontext ihrer Co-Managementforschung entwickelt hat, so kann man festhalten, dass sich aufgrund der skizzierten demokratischer Defizite damit eine Reihe problematischer Entwicklungen sowohl hinsichtlich der Input- als auch der Output-Legitimität der Betriebsräte als RepräsentantInnen der Belegschaft – insbesondere der LAN – aufzeigen lassen.

Werkvertrag

Die Marktzentrierung von Organisationen drückt sich auch in der Auflösung tradierter Wertschöpfungsketten und der Ausbreitung von „Projektifizierung“ (Midler 1995; Helfen/Nicklich 2013) aus. Dabei lassen sich unterschiedliche Ebenen und Niveaus der Verschiebung der Marktgrenzen in die Unternehmen unterscheiden; immer wieder spielen dabei auch transaktionskostentheoretische Überlegungen, also die Frage „Ma-

ke-or-Buy?“ eine zentrale Rolle (Nienhüser/Baumhus 2002). Im Fall der Leiharbeit folgt man der Make-Strategie, öffnet jedoch den internen Arbeitsmarkt für externe Arbeitskräfte, die beim Nachfrageunternehmen keine Organisationsmitgliedschaft mehr erhalten, aber weiterhin in die internen Arbeitsabläufe involviert und der Weisungsmacht des internen Managements unterstellt sind. Im Fall von Werkverträgen (WV) sieht dies anders aus: Hier ist die strukturelle Abgrenzung vom Käuferunternehmen geradezu Programm, das Werkvertragsverhältnis überwindet damit die klassischen räumlichen und hierarchischen Bezüge und folgt der Buy-Strategie: Werkverträge setzen auf die Marktlösung und wiederbeleben damit die Kommodifizierungslogik – auch im Hinblick auf die Ware Arbeitskraft. Sie lösen vormals integrale Bestandteile aus der Struktur der Organisation des (Final-) Produzenten und kappen so auch die hierarchischen Schnittstellen zum Management des Käuferunternehmens. Wichtiger noch für die hier vorliegende Fragestellung: Sie kappen auch die offiziellen Verbindungs-, Verantwortungs- und Zuständigkeitswege zur Parallelstruktur demokratischer Beteiligung im Käuferunternehmen. Sichern sich Unternehmen Arbeitskraft durch Werkverträge, statt Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag dauerhaft an sich zu binden, entgehen sie den Folgepflichten, die durch das Normalarbeitsverhältnis entstehen. Sozial- und Unfallversicherung, Kündigungs- und Mutterschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und nicht zuletzt die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer werden auf diese Weise ganz oder teilweise umgangen: Der Geltungsbereich des Arbeitsrechts mit seinen umfangreichen Schutzrechten wird vom Finalproduzenten gemieden.

Während die rechtlichen Rahmenbedingungen des Werkvertrages in den letzten Jahrzehnten keine nennenswerten Änderungen erfahren haben, wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz seit 2003 re-reguliert. Die Re-Regulierung und die tarifliche Besserstellung der Leiharbeit etwa im Organisationsbereich der IG Metall haben zu strategischen Überlegungen auf Seiten der Arbeitgeber bzw. zu Befürchtungen auf Gewerkschaftsseite geführt, das Flexibilisierungsinstrument Leiharbeit würde verstärkt durch Werkverträge zu substituiert (Detje/König 2012; Däubler 2011).

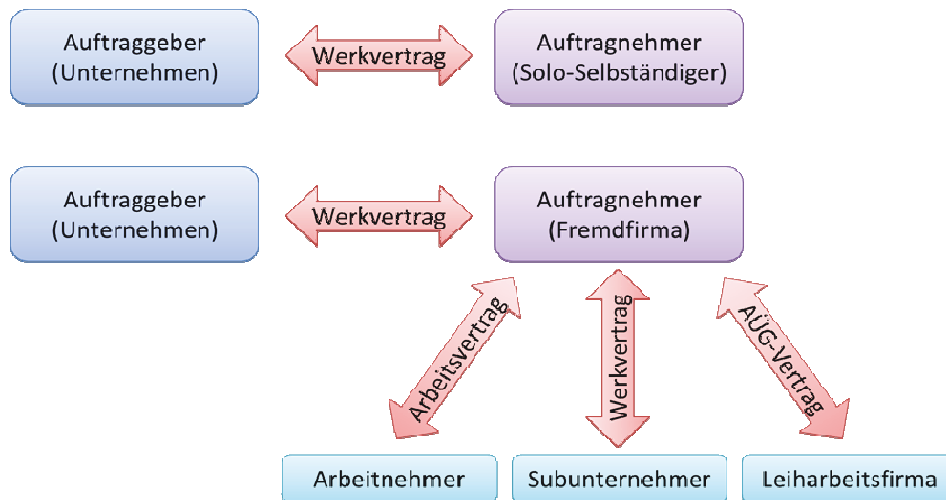
Mit dem Werkvertrag wird für den WV-Arbeitnehmer das zweistufige System der STAN und LAN nochmals unterschritten, indem nach der Organisationsmitgliedschaft auch die genuine Einbindung in die Ablaufstruktur – der Werkvertrag definiert sich durch die vollständige arbeitsorganisatorische Abgrenzung – und mit ihr in die Mitbestimmungszuständigkeit aufgekündigt wird. Man hat im Betrieb eine weitere Statusabwertung vollzogen – praktisch sind WV-Beschäftigte Arbeitnehmer dritter Klasse, da sie im Einsatzbetrieb über keinerlei Mitbestimmungsrechte verfügen und nur eingeschränkt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz unterliegen. Nun könnte man einwenden, dass auch auf Seiten der WV-Anbieter die gleichen Chancen zur Kompensation der Statusabwertung bestehen. Dies lässt allerdings drei Aspekte außer Acht:

1. Eine nicht geringe Anzahl von WV-Anbietern ist solo-selbstständig. Eine fehlende Organisationsmitgliedschaft zieht viele bekannte Probleme nach sich – in den Feldern wohlfahrtsstaatlicher Absicherung, betriebsgebundener Gratifikationen u.a.
2. Das betriebliche Grundprinzip der Sicherstellung (bzw. zumindest einer Annäherung daran) gleicher Rechtsansprüche vergleichbarer Beschäftigtengruppen wird

mit einer derartigen Fragmentierung der Wertschöpfungskette außer Kraft gesetzt. Der Ursprungsbetrieb verliert damit in der Marshall-Perspektive seine Funktion als Rechte- und Gleichheitsabsichernde Institution. Diese Deinstitutionalisierung zieht fast zwangsläufig eine Fragmentierung der Rechte nach sich.

3. Sieht man von hochqualifizierten Freelancern ab, die diese Art des Arbeitsverhältnisses freiwillig suchen und mit einer vergleichsweise großen Marktmacht auftreten, handelt es sich bei der Verbreitung von WV-Verhältnissen im Gros der Fälle um Low-Road-Varianten.

Abb. 3: Grundprinzip von Werkverträgen



Quelle: eigene Erstellung nach Koch (2012: 11), verändert und ergänzt.

Bei Werkverträgen kann es sich um mitbestimmungspolitisch kaum relevante Einzelfälle, wie z.B. die Beauftragung eines Handwerkerunternehmens zur Reparatur der sanitären Anlagen handeln. Für Fragen der Mitbestimmung sind dagegen jene Fremdfirmen-Werkverträge von Interesse, die von einem Unternehmen vergeben werden, um einen Teil der unternehmensinternen Tätigkeit auszulagern. Dies können einerseits produktionsfernere Dienstleistungen, wie z.B. die Gebäudereinigung, der Werkenschutz oder Betriebskantinen, sein, andererseits besteht jedoch der Anschein, dass Werkverträge mittlerweile auch vermehrt zum Outsourcing von Tätigkeiten vergeben werden, die den Kernbereichen der Auftraggeber zuzuordnen sind (Beutler/Lenssen 2012).

Anders als im Falle der LAN finden sich bei WV-Verhältnissen allerdings kaum belastbare quantitative Daten (Koch 2012: 17). Hinweise geben lediglich die von einigen Gewerkschaften durchgeführten Betriebsrätebefragungen. So ergab eine Umfrage der IG Metall, die Anfang 2011 stattfand, dass in ca. einem Drittel der befragten 5000 Unternehmen Werkverträge zum Einsatz kommen. Von den betroffenen Betriebsräten gaben zudem 36 Prozent an, sich sicher zu sein, dass dadurch Stammarbeitsplätze abgebaut bzw. ersetzt werden (vgl. DGB 2011). Im Jahr 2013 ergab eine Umfrage,

dass allein im Organisationsbereich der IG Metall fast 300.000 Menschen in Werkverträgen beschäftigt waren (IG Metall 2013).

*Eine Fallstudie: Werkverträge in der Fleischindustrie*⁸

In der gesamten Lebensmittelbranche sind von den rund 550.000 Beschäftigten 13 Prozent Leih- oder Werkvertragsarbeitskräfte, wobei die Bedeutung von Leiharbeit abnimmt und Werkverträge eine zunehmend wichtigere Rolle spielen: „57 % der Nicht-Stammebelegschaft sind in Werkverträgen beschäftigt, das ist ein Anstieg um 10 Prozentpunkte seit 2010. Der Anteil der Leiharbeiter ist gleichzeitig um 10 Prozentpunkte gesunken: Werkvertragsarbeitnehmer ersetzen Leiharbeiter“ (NGG1).

Die deutsche Fleischindustrie ist im Besonderen durch einen intensiven Verdrängungswettbewerb gekennzeichnet. Noch stärker als in anderen Teilbranchen der Lebensmittelbranche, werden Werkverträge hier im Kernbereich der Produktion eingesetzt, um Lohnkosten gering zu halten und dem Flexibilitätsdruck durch reduzierte Stammebelegschaften zu begegnen. Der Einsatz von Werkverträgen ist wie vielleicht in keiner anderen Branche in Deutschland verbreitet – aufgrund der langjährigen Erfahrungswerte bietet sich diese Branche als Untersuchungsfeld besonders an. So verfügt in einigen Schlachthöfen nur noch jeder Zehnte über einen regulären Arbeitsvertrag – der Anteil der Werkvertragsarbeitskräfte beträgt in diesen Betrieben inzwischen bis zu 90 Prozent (vgl. DGB 2012). Gerade die Schlachtindustrie ist in einen transnationalen Arbeitsmarkt integriert, der von mitunter dauerhafter Arbeitsmigration im Bereich geringer Qualifikation geprägt ist (vgl. Pries 2010). Bei diesen Arbeitskräften handelt es sich zumeist um Mittel- und Osteuropäer, die auf Grundlage der sog. „Dienstleistungsfreiheit“⁹ in Deutschland arbeiten und in der Regel deutlich unter Tarifniveau bezahlt werden (vgl. Gaul/Stöcker 2006: 38; Lütge 2012: 27). Die Ausbreitung transnationaler Werkverträge setzte mit der EU-Erweiterung im Mai 2004 ein. Gerade aus den osteuropäischen Beitrittsländern kommen seither die Werkvertragsdienstleister. Diese unterliegen kaum Kontrollen und sind nach dem Entsendegesetz auch nicht der deutschen Sozialversicherung unterworfen.

Die Ausbreitung des Werkvertrages folgte in der Schlachtbranche, wie auch im Untersuchungsfall, einer historisch-pfadabhängigen Logik: Da viele fleischverarbeitende Unternehmen keine eigenen Schlachtereien hatten bzw. die Schlachtung nicht ausgelastet war, entwickelte sich schon – so unsere Interviewpartner – bereits vor 30 Jahren eine eigenständige Werkvertragspraxis: Der Schlachter ist ein traditioneller Handwerksberuf mit spezifischer berufsfachlicher Qualifikation. Durch die technologischen Entwicklungen in der Fleischzerlegung wurden viele dieser Qualifikationen

⁸ Die Empirie wurde 2012-13 erhoben und beruht auf vier Experteninterviews (Gewerkschafter und Betriebsrat), Dokumentenanalyse sowie teilnehmender Beobachtung.

⁹ Die EU-Dienstleistungsfreiheit stellt den gesetzlichen Rahmen für die Entsendung von Werkvertragsarbeitnehmern aus dem EU-Ausland nach Deutschland dar. Demnach ist es Werkvertragsunternehmen mit Sitz in der EU gestattet, „in einem anderen Mitgliedstaat kurzfristig und vorübergehend eine Leistung zu erbringen, ohne dort über eine Niederlassung zu verfügen. [...] Dabei gelten für die entsandten Arbeitskräfte die Arbeits- und Sozialbedingungen des Heimatlandes (Sitzlandprinzip)“ (Czommer/Worthmann 2005: 3)

jedoch entwertet oder nicht mehr abgefragt. Aus vormalen umherreisenden Gruppen von Schlachtern entstanden im Zeitverlauf integrierte Dienstleistungsunternehmen, die den weiterverarbeitenden Betrieben ihre Zuarbeit anboten. Seither ist die Schlachtung und Zerlegung selbst eine eigenständige Dienstleistungsindustrie geworden, in der zu Beginn vor allem aus Deutschland stammenden Facharbeitern und später die ehemaligen Gastarbeiter in Werkverträgen tätig waren.

Der steigende Konkurrenzdruck führte dann zu einer stetigen Ausweitung und später zu einer Transformation der Funktion der Werkverträge, die jetzt vor allem als Flexibilitätsressource und zur Kostenreduktion eingesetzt wurden. Bereits zur Jahrtausendwende war das Outsourcing der Schlachtung im Fallbetrieb fast vollständig abgeschlossen (eine einzige Schlachtstraße wird noch von Stammkräften betrieben). Aber die Unternehmen hatten nicht nur die Kosten der Entgelte im Blick, sondern jeweils auch die Kosten der Mitbestimmung:

„Warum die Unternehmen das machen? Einmal waren es sicherlich über viele, viele Jahre enorme Kostenvorteile. Man hat die [...] klassischen Vorteile: man hat kleinere Betriebsräte, keine Mitbestimmung, keine Tarifverträge. Mach mal in einem Schlachthof, in dem 80 Prozent der Beschäftigten aus Rumänien kommen, einen Tarifvertrag. Das kann man vergessen [...] Das ist einfach so. ... Mitbestimmung ist ein ganz klassisches Ding, eine Kostenfrage.“ (NGG1)

a) Werkvertragspraxis

Der untersuchte Betrieb ist eine Schlachtstätte einer genossenschaftlich organisierten Unternehmensgruppe, deren Kerngeschäft die Fleischverarbeitung ist. Im gesamten Konzern sind etwa 5000 Arbeitskräfte tätig, wobei es sich um ca. 2000 Stammbeschäftigte und ca. 3000 Werkvertragsarbeitskräfte handelt, die damit die deutliche Mehrheit im Unternehmen stellen. Im untersuchten Fallbetrieb verlagert sich dieses Verhältnis noch einmal zugunsten der Werkvertragsarbeitskräfte, da lediglich 184 der ca. 600 dort tätigen Arbeitskräfte in einem direkten Beschäftigungsverhältnis zu dem Unternehmen stehen.

Der untersuchte Fallbetrieb unterhält primär Werkvertragsverhältnisse mit Werkvertragsunternehmen, die in der Produktion auf dem eigenen Gelände eingesetzt werden. Laut den Angaben eines Experten, der seit 21 Jahren im Unternehmen tätig ist, sind Werkverträge schon immer eingesetzt worden. Jedoch habe die Nutzungsintensität in dieser Zeit stetig zugenommen. Ausscheidendes Stammpersonal sei nicht durch nachrückende Stammbeschäftigte, sondern aus Flexibilitätsgründen durch Fremdfirmenpersonal ersetzt worden, um sich gegen markt- und produktionsbedingte Risiken abzusichern: Wenn es einmal nicht genug Arbeit gibt, hat das Unternehmen kein Risiko, denn es vergütet per Stück. So tragen die Werkvertragsarbeitskräfte bspw. auch das Risiko eines Maschinenausfalls bei technischen Defekten.

Die eingesetzten Werkvertragsarbeitskräfte stammen überwiegend aus dem osteuropäischen Ausland, vor allem aus Rumänien. Zwar hat sich das Unternehmen – nach öffentlicher Kritik – von Werkvertrags*verkettungen* verabschiedet und verlangt in einer von einem unabhängigen Unternehmen kontrollierten Vereinbarung, dass den Beschäftigten der Werkvertragsdienstleister ein Mindestlohn von 7,50€ gezahlt wird. In der Praxis wird dies jedoch häufig unterlaufen, da die Subunternehmer nicht selten

Wege suchen und finden würden, die Vorgaben zu umgehen – in asymmetrischer „Komplizenschaft“ mit den Beschäftigten:

„Die machen mit ihrem Dienstleister, in ihrem Heimatland, einen Vertrag. Und dann sagt der Beschäftigte ‚Wenn ich da hinfahre, will ich aber mindestens das verdienen. Immer, jeden Monat. Da ist mir auch egal, wie viele Stunden ich dann arbeite‘, (B1).

In der Praxis ist die Lohnform ein absoluter Lohn, eine Art inverser Akkordlohn: Für die vor allem osteuropäischen Arbeitnehmer zählt im Wesentlichen die absolute Lohnsumme, die sie später nach Hause transferieren können. Die Flexibilitäts- und Kostenanforderungen des Unternehmens werden „überwiegend über die Arbeitszeiten“ (B1) gesteuert. Wenn es zuvor (unbezahlte) Ausfallzeiten gegeben hat oder der Kostendruck zu hoch ist, „dann ist es nicht ungewöhnlich, dass die 13, 14, 15 Stunden am Tag da sind.“¹⁰

Die einzelnen Produktionsschritte sind immer komplett an Werkvertragsdienstleister übergeben. Die Kooperationen mit den erprobten Werkvertragsnehmern sind auf möglichst langfristige Vertragsverhältnisse ausgerichtet und werden für gewöhnlich über Jahre aufrechterhalten. Falls diese wechseln, werden die Arbeitskräfte jedoch häufig von den Nachfolgedienstleistern übernommen.

Der steigende öffentliche Druck beim Einsatz von Werkverträgen und die verstärkten Kontrollen haben zu einer Verfeinerung der Abgrenzungspraktiken gegenüber „Scheinwerkverträgen“ geführt. Die von Fachanwälten geschulten Abteilungsleiter kommunizieren ausschließlich mit den Gruppenleitern der Werkvertragsunternehmen, es findet keinerlei Kommunikation zwischen den Beschäftigten statt. Ihre Werkzeuge und Ankleiden sind in modernen, separaten Käfigen gelagert, sozialräumlich könnte es höchstens zu Kontakten in der Cafeteria kommen, aber auch hier findet durch die Sprachbarriere praktisch keine kommunikative oder soziale Integration in die Betriebsgemeinschaft statt. Das Problem sei, so ein Betriebsrat, dass die Beschäftigten nicht miteinander reden *dürfen*: „Die sind von unseren eigenen Leuten wegisoliert worden“ (B1). Es entsteht also ein betriebliches Paradox: Der Kampf gegen die Scheinwerkverträge führte zur weiteren Spaltung der Belegschaft.

Für das Unternehmen sind die osteuropäischen Werkvertragsarbeiter in der Regel eine Arbeitskraft ohne Arbeits- oder Gesundheitsrisiko, ohne soziale und rechtliche Verpflichtung. Der Betrieb ist in der Praxis nahezu vollständig von seinen Kontrollaufgaben entbunden. Er stellt hygienische Voraussetzungen und die Funktionsfähigkeit der Maschinen her, ist aber – und damit auch der Betriebsrat – von der Überwachung und Sorge über Arbeit und Gesundheit befreit – ein Zustand, der insbesondere von den zuständigen Gewerkschaftern beklagt wird. Nur bei „Gefahr im Verzug“ kann und muss das Unternehmen eingreifen. Der Werkvertragsbeschäftigte ist ein jederzeit *austauschbares Sachmittel*, das der demokratischen Betriebsverfassung entzogen ist, weil es nicht mehr *Mitglied der Organisation* ist.

¹⁰ Das Unternehmen kontrolliert nicht die Arbeitszeiten der Werkvertragsbeschäftigten, sondern lediglich elektronisch ihre Anwesenheit und die Gültigkeit der Gesundheitszeugnisse.

b) Auswirkungen der Werkvertragspraxis auf die betriebliche Mitbestimmung

Im untersuchten Fallbetrieb gilt ein Haustarifvertrag, der auch für alle anderen Standorte des Unternehmens bindend ist. Ferner existieren konzernweit geltende Richtlinien für den Abschluss von Werkvertragsverhältnissen. Bis vor etwa sieben Jahren habe es noch viele Auseinandersetzungen mit dem Vorstand und der örtlichen Geschäftsführung gegeben.

Nach anfänglichem Widerstand gegen die WV-Praxis hat sich der Betriebsrat über die Jahre eine eher co-manageriale Haltung zugelegt, mit der er seinen Einfluss trotz sinkender Stammebelegschaft zu erhalten sucht. Sein primäres Ziel ist dabei die Arbeitsplatzsicherheit der verbleibenden STAN bei gleichzeitigem Versuch, im Bereich der WV-Beschäftigten Mindeststandards durchzusetzen. Der Betriebsrat beteiligt sich an der Kontrolle der Werkvertragsunternehmen, um das eigene Unternehmen vor einem Schaden zu bewahren und wird im Gegenzug von der Geschäftsführung bei der Gestaltung von betrieblichen Regelungen stark eingebunden. Inzwischen sei das Konfliktpotential zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber aufgrund klarer Vorgaben in Form zahlreicher Betriebsvereinbarungen entschärft worden und das Verhältnis entwickle sich zusehends zu einem sozialpartnerschaftlichen, wodurch die Arbeit des Betriebsrats erleichtert würde:

„Früher haben wir immer gleich gesagt: Das sind unsere Rechte und dann wollen wir dies und dann machen wir das. Das machen wir heute gar nicht mehr.“ (B2)

Generell bezeichnete sich der Betriebsrat als „müde“ und verwies darauf, dass es weder zu erwarten sei, dass noch weitere Teile des Betriebes outgesourct würden, da dies betriebswirtschaftlich dysfunktional wäre, noch dass es gelingen könnte, die Mitbestimmung auszuweiten bzw. zuvor outgesourcte Teile wieder in den Betrieb zu integrieren.

Das Betriebsratsgremium des untersuchten Betriebs besteht zum Zeitpunkt der Erhebung aus sieben Mitgliedern, was nach dem BetrVG auch der Anzahl der Stammbeschäftigten entspricht. Zwei Wahlperioden zuvor bestand das Gremium noch aus elf Mitgliedern, da sowohl seitens der Arbeitnehmervertretung als auch bei der Geschäftsführung eine Unsicherheit hinsichtlich der Abgrenzung des Fremdpersonals bestand und dieses zum damaligen Zeitpunkt bei der Bemessung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder berücksichtigt wurde. Durch die Abgrenzung der Werkvertragsbeschäftigten hat sich die Größe des Betriebsratsgremiums um vier auf insgesamt sieben Mitglieder verringert. Würden die gesamten ca. 600 auf dem Betriebsgelände tätigen Arbeitskräfte bei der Bemessung der Betriebsratsgröße berücksichtigt, bestünde das Gremium weiterhin aus elf Mitgliedern und das Unternehmen wäre verpflichtet, mindestens zwei Betriebsräte von der beruflichen Tätigkeit freizustellen.

Der vorliegende Fall verdeutlicht, dass von der strategischen Nutzung des Werkvertrags ein negativer Einfluss auf die Größe des Betriebsratsgremiums mit entsprechenden Folgen für die Freistellungen der Betriebsräte ausgeht. Die Legitimationsbasis des Betriebsrats ist verkleinert und das soziale Handlungsfeld der Arbeitnehmervertreter faktisch eingeschränkt. Denn um sich einen maßgeblichen Einfluss auf die Werkvertragspraxis zu sichern und eine zu deutliche Verschiebung der betrieblichen Machtverhältnisse zu ihren Ungunsten zu verhindern, müssen sie über ihre eigentlichen Aufgaben hinaus einen Mehraufwand – ohne einen entsprechenden Kapazitäts-

ausgleich – leisten und ihre Kompetenzen erweitern. Ein Erfolg ist dabei von den spezifischen Machtressourcen der Betriebsräte abhängig und somit auch eine Frage der innerbetrieblichen Machtverhältnisse. Als hilfreich erweisen sich im vorliegenden Fall der Rückgriff auf weitere institutionelle Ressourcen (Aufsichtsratsmandat) sowie die implizite Machtressource einer kritischen Medien-Öffentlichkeit, die das Management zu einer Strategie der Transparenz über den innerbetrieblichen Einsatz von WV veranlasste. Allerdings hat der Betriebsrat insofern resigniert, als er die Mitbestimmungsgrenzen zu den Werkverträgen mittlerweile akzeptiert – bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes etwa interpretiert er dies als *Entlastung von zusätzlichem Arbeitsaufwand*.

Deutlich wird, dass eine über zwei Jahrzehnte währende Erfahrung mit prekärer Beschäftigung demokratische Gleichheitsansprüche unterminiert; andererseits finden sich aber auch betriebliche Gegenstrategien, über neue Institutionalisierungen (z.B. regelmäßige „betriebliche Pakte“ sowie Betriebsvereinbarungen) das entstandene Mitbestimmungsvakuum wenigstens ansatzweise wieder zu füllen.

5. Fazit: Von der halbierten zur prekären Demokratie?

Die betriebliche Mitbestimmung ist in den letzten Jahren stabil geblieben, mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wurden einige Rechte sogar ausgebaut. Allerdings gab es in der letzten Dekade eine innere Beschädigung ihrer Bedingungen durch die Ausweitung prekärer Beschäftigung. Jenseits der formalen Weiterexistenz demokratischer Institutionen und Rechte erodieren in der informellen betrieblichen Praxis die Gleichheitsansprüche und die auf gleiche Bürgerrechte ausgerichtete Mitbestimmungspraxis, wie dies etwa am Beispiel des Mandats- und des Freistellungsmankos verdeutlicht wurde: Wachsenden Belastungen der gewählten Betriebsräte durch den vermehrten Einsatz prekär Beschäftigter (Leiharbeit und Werkverträge) stehen reduzierte Ressourcen gegenüber. Auch wenn nach dem BAG-Urteil vom 13. März 2013 zumindest mit Blick auf die Berücksichtigung der LAN bei der Bemessung der Größe der BR-Gremien eine positive Modifizierung einer der angeführten Problemlagen ansteht, so scheint sich doch grundsätzlich keine Kehrtwende darin anzudeuten. Im Gegenteil: der prognostizierte Zuwachs des Werkvertragsanteils als Folge der Ausgliederung einzelner Bestandteile der Wertschöpfungskette führt bereits heute zu einem feststellbaren Absinken des Rechte- und Beteiligungsniveaus.

Blickt man auf die weiter oben von Marshall angenommenen vier Entwicklungstendenzen der Staatsbürgerrechte, so kann nun abgestuft festhalten werden:

Aus dem hier ausgebreiteten empirischen Material lässt sich keine grundlegende Veränderung hinsichtlich des Grades der Ausdifferenzierung (1) von betrieblichen Bürgerrechten ablesen. Auch der erste Blick auf das bestehende Institutionengefüge (2) vermittelt den Eindruck weitgehender Stabilität. Allerdings – so konnte etwa für die konkrete Durchsetzung von rechtlichen Normen oder für die Alltagspraxis von Betriebsräten ein deutlicher Wandel konstatiert werden, der sich *hinter der Fassade* weiterexistierender Institutionen abspielt. Man trifft hier auf das etwa von C. Crouch oder auch W. Streeck in der Postdemokratie-Debatte vorgetragene Argument der institutionellen Stabilität bei innerer Erosion. Es konnte dargelegt werden, dass dies unter anderem auf den Zuwachs an prekärer Beschäftigung in den Betrieben zurückgeführt

werden kann. Eine differenzierte Analyse der beiden anderen Tendenzen förderte zutage, dass die vormals ungebrochene Entwicklungsrichtung mittlerweile nicht mehr einheitlich zutrifft: die inhaltliche Niveausteigerung von Bürgerrechten (3) ist zumindest zwiespältig zu betrachten. Zwar findet sich eine Reihe von erweiterten Teilhaberechten z.B. durch die letzte größere Novelle des BetrVG 2001. Allerdings trifft die Durchsetzung vieler Rechte für die Gesamtbelegschaft auf immer größere Probleme. Während dies für die Stammbeschaften oft noch gelingt, stoßen Betriebsräte bei prekärer Beschäftigung an ihre Grenzen – Einschränkungen finden sich sowohl hinsichtlich formeller Geltung als auch informeller Praxis, etwa was das Wahlrechte oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz angeht. Mit dem Bedeutungszuwachs der prekären Beschäftigung verkehrt sich damit die letzte von Marshall konstatierte Entwicklungstendenz in ihr Gegenteil: statt von einer personalen Ausdehnung (4) kann bei Leiharbeitern und Werkvertragsbeschäftigten eher von einer personalen Ausgrenzung im Hinblick auf betriebliche Bürgerrechte gesprochen werden. Triebkraft und Ausdruck dieser Stratifizierungsprozesse ist dabei die Neuformung von Citizenship.

Mit Lockwood kann man festhalten, dass der Zugang zu Bürgerrechten im Betrieb genauso wie in der politischen Demokratie über die Bestimmung des *demos* in der Form einer „staatsbürgerlichen Schichtung“ (Lockwood 1996: 163) reguliert wird. Leiharbeiter und Werkvertragsbeschäftigte unterliegen dabei unterschiedlichen Formen einer „staatsbürgerlichen Exklusion“ (ebd.: 164). Die unterschiedlichen Grade der Exklusion werden über die *Organisationsmitgliedschaft* bestimmt. Leiharbeiter sind zwar keine permanenten Mitglieder der Organisation bzw. des Unternehmens, verfügen jedoch über gewisse industrielle Bürgerrechte im Entleihunternehmen. Mit anderen Worten: Leiharbeiter sind Betriebsbürger zweiter Klasse. In diesem Sinne sind Werkvertragsbeschäftigte gar keine Betriebsbürger. Sie sind zwar integraler Teil des Produktionsprozesses, aber nicht des betrieblichen *demos* (im Finalbetrieb). Wenn sie über industrielle Bürgerrechte verfügen, dann lediglich über solche der vom Arbeitsgesetz festgeschriebenen Mindeststandards. Aber an der betrieblichen Mitbestimmung können sie nicht teilhaben. Der Finalbetrieb verliert damit seine Funktion als rechte- und gleichheitsabsichernde Institution für die prekär Beschäftigten. Die postdemokratische Konstellation findet von daher nicht nur im politischen, sondern auch im ökonomischen Feld ihren Ausdruck. Die Einflussmöglichkeiten des betrieblichen *demos* wurden re-strukturiert und letztendlich reduziert. Der vorgestellte Pessimismus des C. Crouch hinsichtlich gesellschaftlicher Prozesse der Postdemokratisierung bestätigt sich damit auch im Feld der Industriellen Beziehungen – zumindest wenn man den Aspekt der Auswirkungen der prekären Beschäftigung fokussiert.

Literatur

- Becker, Karina (2013): Die gesundheitlichen Kosten prekärer Beschäftigung. Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Leiharbeit In: Uwe Lehnhardt (Hg.): Jahrbuch für Kritische Medizin und Gesundheitswissenschaften, Band 49 (i.Ersch.)
- Becker, Karina / Brinkmann, Ulrich / Engel, Thomas (2012): Arbeits- und Gesundheitsschutz & Leiharbeit - zwei problematische Handlungsfelder. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 21(1): 20-38.
- Becker, Karina / Brinkmann, Ulrich / Engel, Thomas (2013): Einkommen, Weiterbildung und Entscheidungsspielräume – Die Leiharbeit 'krankt' an kumulierten Ressourcendefiziten. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 67(2): 93-103.

- Becker, Karina / Brinkmann, Ulrich / Engel, Thomas / Satzer, Rolf (2011): Handbuch Gesundheit & Beteiligung. Neue Instrumente für den Gesundheitsschutz in Betrieben & Behörden. Hamburg: VSA.
- Beerhorst, Joachim (2009): Vergesellschaftung! Welche Vergesellschaftung? Über Finanzmarktkapitalismus, Krise und Demokratisierung der Wirtschaft. In: Kritische Justiz, 42(2): 148-166.
- Benthin, Rainer / Brinkmann, Ulrich (Hg.) (2008): Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Beutler, Kai / Lenssen, Christoph (2012): Werkverträge – neuer Prekarisierungsschub? Empirische Befunde für bedrohte Sozialstandards. In: Sozialismus, 39(10): 42-46.
- Bonnes, Maiken / Nienhüser, Werner (2009): Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen. Ergebnisse einer Betriebsrats-Befragung in Stahlunternehmen. Ergebnisbericht 07. In: Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. Berlin.
- Brinkmann, Ulrich (2011): Die unsichtbare Faust des Marktes. Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus. Berlin: Edition Sigma.
- Brinkmann, Ulrich / Nachtwey, Oliver (2012): Regulation ohne Legitimation – oder: Wie der klandestine Charakter der Postdemokratie die Mitbestimmung untergräbt In: Werner Fricke / Hilde Wagner (Hg.): Demokratisierung der Arbeit: Neuansätze für Humanisierung und Wirtschaftssteuerung. Hamburg: VSA: 87-107.
- Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Crouch, Colin (2008): Postdemokratie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Czommer, Lars / Worthmann, Georg (2005): Von der Baustelle auf den Schlachthof. Zur Übertragbarkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die deutsche Fleischindustrie. In: IAT-Report (2005-03).
- Däubler, Wolfgang (2011): Regulierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Werkverträgen. Expertise erstellt im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE. Berlin: Fraktion DIE LINKE im Deutschen Bundestag.
- Demirovic, Alex (2007): Demokratie in der Wirtschaft. Positionen – Probleme – Perspektiven. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Detje, Richard / König, Otto (2012): 'Modell Deutschland'. Armutslöhne – Leiharbeit – Werkverträge. In: Sozialismus, 39(3): 38-40.
- Deutscher Bundestag (2011): Antwort der Bundesregierung: Gesundheitsrisiken in der Leiharbeit. In: Drucksache 17. Wahlperiode (17/8267).
- DGB (2011): Werkverträge. Einfallstor für schlechte Arbeit. In: DGB Einblick (4): 5.
- DGB (2012): Werkverträge - Missbrauch stoppen. In: DGB Arbeitsmarkt aktuell (5): 1-10.
- Dörre, Klaus (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Fürstenberg, Friedrich (1958): Der Betriebsrat – Strukturanalyse einer Grenzinstitution. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 10(3): 418-429.
- Gaul, Björn/ Stöcker, Hanno (2006): Arbeitskräfte aus Ost-Europa. Mit Werkverträgen auch in Deutschland möglich. In: Lebensmittel Zeitung (14): 38.
- Helfen, Markus / Nicklich, Manuel (2013): Dienstleistungsorientierte Projektifizierung und tarifpolitische Fragmentierung: Zwei Fallstudien aus dem Maschinen- und Anlagenbau. In: Industrielle Beziehungen, 20(2): 142-161, DOI: 10.1688/1862-0035_IndB_2013_02_Helfen.
- Holst, Hajo / Nachtwey, Oliver / Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit: Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Frankfurt a. M.: OBS-Arbeitsheft Nr. 61
- Industriegewerkschaft Metall (2013): Längst kein Randphänomen mehr, <http://www.igmetall.de/werkvertraege-von-der-ausnahme-zur-regel-12537.htm>, abgerufen am 01.12.2013.
- Jacoby, Florian / Peters, Frank (2008): J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2: Recht der Schuldverhältnisse. §§ 631-651 (Werkvertragsrecht). Berlin.
- Jörke, Dirk (2005): Auf dem Weg zur Postdemokratie. In: Leviathan, 33(4): 482-491.
- Kißler, Leo (2007): Politische Soziologie. Grundlagen einer Demokratiewissenschaft. Stuttgart: UVK/UTB.

- Kiffler, Leo / Greifenstein, Ralph / Schneidern, Karsten (2011): Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland - Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag fuer Sozialwissenschaften.
- Koch, Andreas (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt. Ein Projekt der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt a. M.: OBS-Arbeitsheft Nr. 2.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Lockwood, David (1996): Staatsbürgerliche Integration und Klassenbildung. In: Jürgen Mackert / Hans-Peter Müller (Hg.): *Citizenship – Soziologie der Staatsbürgerschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag: 157-180.
- Lütge, Gunhild (2012): Fleischwirtschaft. Die Schlächter haben das Töten optimiert – und wollen vor allem die Kosten drücken. In: *Die Zeit*, 9.
- Marshall, Thomas H. (1992 [1950]): Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Midler, Christophe (1995): 'Projectification' of the firm: The Renault case. In: *Scandinavian Journal of Management* 11 (5): 363-375.
- Minssen, Heiner (1999): Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther (2008): Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: VS - Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nachtwey, Oliver / Décieux, Fabienne / Mergener, Alexandra / Amlinger, Marc / Brinkmann, Ulrich (2013): Postdemokratie und Industrielle Beziehungen - Erosionsprozesse der betrieblichen Mitbestimmung und der Geltung von Tarifverträgen. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 26(1): 61-74.
- Nienhüser, Werner / Baumhus, Walter (2002): 'Fremd im Betrieb': Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie In: Albert Martin / Werner Nienhüser (Hg.): *Neue Formen der Beschäftigung - neue Personalpolitik?* München/Mering: Hampp: 61-120.
- Polanyi, Karl (1977 [1957]): *The great transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Wien: Europaverlag.
- Pries, Ludger (2010): *Transnationalisierung. Theorie und Empirie grenzüberschreitender Vergesellschaftung*. Wiesbaden: VS.
- Promberger, Markus (2006a): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: *WSI-Mitteilungen*, 59(5): 263-269.
- Promberger, Markus (2006b): *Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform*. Nürnberg: Abschlussbericht Forschungsprojekt HBS-2002-418-3.
- Rehder, Britta (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 35(3): 227-242.
- Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes – Zur Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Heiner Minssen (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: Edition Sigma: 205-225.
- Schmid, Frank A. / Seger, Frank (1998). Arbeitnehmermitbestimmung, Allokation von Entscheidungsrechten und Shareholder Value. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 68(5), 453-473.
- Schüren, Peter (2002): Fremdfirmenpersonal – Legale und illegale Arbeitnehmerüberlassung In: Thomas Blanke (Hg.): *Handbuch Neue Beschäftigungsformen. Teilzeitarbeit, Telearbeit, Fremdfirmenpersonal, Franchiseverhältnisse*. Baden-Baden: 331-404.
- Seifert, Hartmut / Brehmer, Wolfram (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: *WSI Mitteilungen* 61 (6): 335-341.
- Streeck, Wolfgang (2013): *Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des Kapitalismus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Wassermann, Wolfram / Rudolph, Wolfgang (2007): *Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Anforderungen und Arbeitsressourcen von Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil*. HBS-Arbeitspapier 148. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.