

# DAS DEUTSCHE MODELL DER ARBEITSBEZIEHUNGEN – STÄRKER ALS ERWARTET?

---

Bettina Kohlrausch



# Fragestellung: Worin besteht die Stärke der Arbeitsbeziehungen?

---

- Die deutschen Arbeitsbeziehungen schaffen einen spezifischen Modus der Vergesellschaftung von Individuen im Kontext von Erwerbsarbeit
- Diese Vergesellschaftung ist vielschichtig und hat verschiedene Dimensionen: demokratische und materielle Teilhabe, Schaffung von sozialem Zusammenhalt und Gewährung positionaler Anerkennung
- Dass gesellschaftliche Integration über Erwerbsarbeit gelingt ist die Grundlage des Konsens, dass Verteilungsfragen (Konflikt zwischen Kapital und Arbeit) im Kontext von Erwerbsarbeit entschieden werden → Voraussetzung und Ursache der Stärke der Arbeitsbeziehungen
- die Aufrechterhaltung gewerkschaftlicher Macht hängt eben auch davon ab, dass diese gesellschaftliche Integration auch gelingt
- Mikro-soziologische Fundierung des Machtressourcenansatzes



# 1. Dimensionen der Vergesellschaftung: materielle Teilhabe

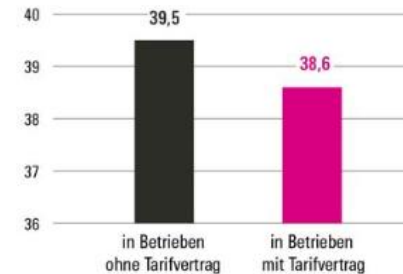
## – Materielle Teilhabe:

- Lohn, umfangreiche soziale Rechte und bessere soziale Absicherung
- Grafik stellt Vorteile von Beschäftigten mit Tarifvertrag vor
- Quelle:

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_ta\\_elemente\\_87\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_87_2020.pdf), S.7

... bei der **Arbeitszeit**

**Wöchentliche Arbeitszeit, in Stunden (2018)**  
Betriebliche Arbeitszeit in Stunden, nach Tarifbindung

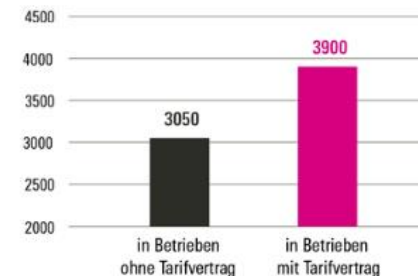


**Wöchentliche Mehrarbeit, in Minuten (2016–2018)**  
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag

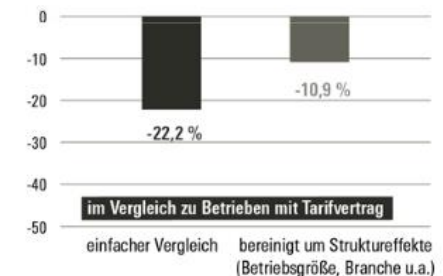


... beim **Verdienst**

**Bruttomonatsentgelte, in Euro (2018)**  
Mittleres Bruttomonatsentgelt (bei Vollzeit), nach Tarifbindung



**Lohnabstand, in Prozent (2016–2018)**  
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag



Quelle: eigene Berechnung auf Basis des IAB-Betriebspanels; Anmerkung: Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Einzelheiten des Bereinigungsverfahrens sind im Anhang erläutert.

WSI



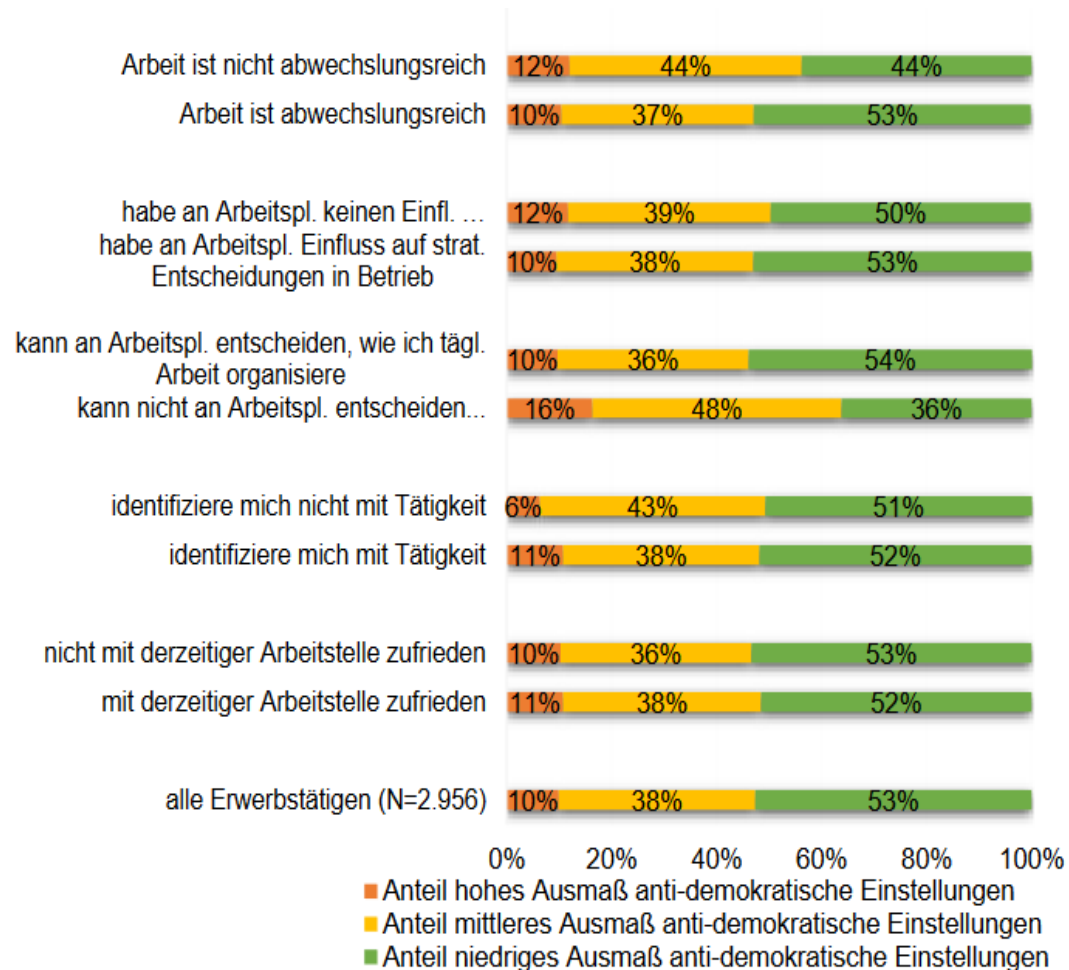
## 2. Dimensionen der Vergesellschaftung: *demokratische Teilhabe*

---

- **Die Möglichkeiten der demokratischen Teilhabe im Arbeitskontext prägen das demokratische Bewusstsein**
  - Spillover Effekte: durch berufliche Beteiligung verbesserte Gefühl der Selbstwirksamkeit überträgt sich auf andere Lebensbereiche überträgt und fördert den Wunsch nach breiter Partizipation auch in Gesellschaft und Politik (Pateman 1970, Mays 2018)
- **Die Mitbestimmung ermöglicht Gestaltungsmöglichkeiten der konkreten Arbeitsbedingungen**
  - Es geht nicht nur die demokratische Praxis an sich, sondern um deren Nutzen im Sinne der Gewinnung von Gestaltungsmacht und der kollektiven Ausübung der Mitbestimmungsrechte bzw. der Kollektivierung durch Mitbestimmungsrechte. (Kiess und Schmidt 2020)



## 2. Dimensionen der Vergesellschaftung: *demokratische Teilhabe*



- Demokratische Teilhabe:
- Mitsprache am Arbeitsplatz ist mit Anti-demokratischen Einstellungen verbunden
- Für Existenz eines Betriebsrats und Tarifvertrag sind die Befunde nicht ganz so eindeutig
- Quelle:  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/250887/1/1793509808.pdf>



### 3. Dimension der Vergesellschaftung: Sozialer Zusammenhalt

---

- Erwerbstätigkeit, die durch das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen strukturiert ist, schafft Strukturen, aus denen sozialer Zusammenhalt entstehen kann:
- Wesentliche Aspekte des sozialen Zusammenhalts sind soziale Beziehungen und Vertrauen
  - solidarische Handeln in kollektiven Zusammenhängen fördert gegenseitiges Vertrauen, wie Vertrauen in Institutionen und schafft gemeinsame Interessen und Werte
  - Teil eines korporatistischen Arrangements, welches soziale Konflikte institutionalisiert und damit befriedet
  - sozialstrukturelle Verortungen erhalten eine normative Rahmung und Deutung (individuelle Verhältnis von Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen als Ausdruck eines generellen Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit)
  - Ungleichheitserfahrungen möglicher Weise weniger anomisch erfahren



# Sozialer Zusammenhalt

---

## Individuelle Erfahrung der Arbeitsbeziehungen

- "Ich kann an meinem Arbeitsplatz entscheiden, wie ich meine tägliche Arbeit organisiere."
- "Ich habe an meinem Arbeitsplatz Einfluss auf strategische Entscheidungen in meinem Betrieb."
- "Ich kann mitentscheiden, wie neue Technologien in meiner Arbeitsumgebung eingesetzt werden."
- "Ich kann Unterstützung und Hilfe von meinen Kollegen bekommen, wenn ich sie brauche."
- "Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat?"

## Sozialer Zusammenhalt

- Soziale Beziehungen
  - Soziale Beziehungen
  - Vertrauen in Mitmenschen
  - Akzeptanz von Diversität
- Verbundenheit mit Gemeinwesen,
  - Identifikation mit dem Gemeinwesen
  - Gerechtigkeitsempfinden
  - Institutionenvertrauen
- Gemeinwohlorientierung
  - Solidarität und Hilfsbereitschaft
  - Anerkennung sozialer Regeln
  - Gesellschaftliche Teilhabe



# Sozialer Zusammenhalt

---

## Individuelle Erfahrung der Arbeitsbeziehungen

- "Ich kann an meinem Arbeitsplatz entscheiden, wie ich meine tägliche Arbeit organisiere."
- "Ich habe an meinem Arbeitsplatz Einfluss auf strategische Entscheidungen in meinem Betrieb."
- "Ich kann mitentscheiden, wie neue Technologien in meiner Arbeitsumgebung eingesetzt werden."
- "Ich kann Unterstützung und Hilfe von meinen Kollegen bekommen, wenn ich sie brauche."
- "Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat?"





# Sozialer Zusammenhalt

---

## Individuelle Erfahrung der Arbeitsbeziehungen

- "Ich kann an meinem Arbeitsplatz entscheiden, wie ich meine tägliche Arbeit organisiere."
- "Ich habe an meinem Arbeitsplatz Einfluss auf strategische Entscheidungen in meinem Betrieb."
- "Ich kann mitentscheiden, wie neue Technologien in meiner Arbeitsumgebung eingesetzt werden."
- "Ich kann Unterstützung und Hilfe von meinen Kollegen bekommen, wenn ich sie brauche."
- "Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat?"



## Sozialer Zusammenhalt

- Soziale Beziehungen
  - Soziale Beziehungen
  - Vertrauen in Mitmenschen
  - Akzeptanz von Diversität
- Verbundenheit mit Gemeinwesen,
  - Identifikation mit dem Gemeinwesen
  - Gerechtigkeitsempfinden
  - Institutionenvertrauen
- Gemeinwohlorientierung
  - Solidarität und Hilfsbereitschaft
  - Anerkennung sozialer Regeln
  - Gesellschaftliche Teilhabe



## 4. Dimension der Vergesellschaftung: Anerkennung

---

- Im Kontext von Erwerbsarbeit wird Anerkennung erworben (Heitmeyer)
  - Positionale Anerkennung
  - Die Möglichkeit der Mitbestimmung und Mitgestaltung wird als Anerkennung empfunden



# Anerkennung

---

## Individuelle Erfahrung der Arbeitsbeziehungen

- "Ich kann an meinem Arbeitsplatz entscheiden, wie ich meine tägliche Arbeit organisiere."
- "Ich habe an meinem Arbeitsplatz Einfluss auf strategische Entscheidungen in meinem Betrieb."
- "Ich kann mitentscheiden, wie neue Technologien in meiner Arbeitsumgebung eingesetzt werden."
- "Ich kann Unterstützung und Hilfe von meinen Kollegen bekommen, wenn ich sie brauche."
- "Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat?"

## Positionale Anerkennung

- Aufstiegserfahrung
- Jobsicherheit
- Berufsprestige
- Marktwert“



# Anerkennung

---

## Individuelle Erfahrung der Arbeitsbeziehungen

- "Ich kann an meinem Arbeitsplatz entscheiden, wie ich meine tägliche Arbeit organisiere."
- "Ich habe an meinem Arbeitsplatz Einfluss auf strategische Entscheidungen in meinem Betrieb."
- "Ich kann mitentscheiden, wie neue Technologien in meiner Arbeitsumgebung eingesetzt werden."
- "Ich kann Unterstützung und Hilfe von meinen Kollegen bekommen, wenn ich sie brauche."
- "Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebs- oder Personalrat?"



## Positionale Anerkennung

- Aufstiegserfahrung
- Jobsicherheit
- Berufsprestige
- Marktwert“



# Grenzen des Modells und Ansätze einer Weiterentwicklung

---

- im Zuge eines wachsenden globalen ökonomischen Wettbewerbs und der Entstehung eines europäischen Binnenmarkts geraten die deutschen Arbeitsbeziehungen unter einen enormen Druck
- Sicherheits- und Schutzversprechen kann nur noch begrenzt und für einen schwindenden Teil der Erwerbstätigen eingelöst werden
- Mitbestimmung adressiert neue Regulierungsbedarfe unzureichend: z.B. berufliche Weiterbildung neueren technischen Entwicklungen, Einsatz von Algorithmen
- Regulierung bezieht sich nur auf Erwerbsarbeit

