

Sammelrezension: Der Organisationsforschung eine Chance, oder: Über die Notwendigkeit interdisziplinärer Mitbestimmungsforschung

Lengfeld, Holger

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lengfeld, H. (2001). Sammelrezension: Der Organisationsforschung eine Chance, oder: Über die Notwendigkeit interdisziplinärer Mitbestimmungsforschung. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 8(4), 463-476. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-355948>

Nutzungsbedingungen:

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

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

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

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

Holger Lengfeld*

Der Organisationsforschung eine Chance, oder: Über die Notwendigkeit interdisziplinärer Mitbestimmungsforschung

- Abel, Jörg/ Sperling, Hans Joachim (Hg.) (2001): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag. 410 S. München und Mering: Hampp*
- Bosch, Aida/ Ellguth, Peter/Schmidt, Rudi/ Trinczek, Rainer (1999): Betriebliches Interessenhandeln. Band 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. 254 S. Opladen: Leske & Budrich*
- Breisig, Thomas (Hg.) (1999): Mitbestimmung – Gesellschaftlicher Auftrag und ökonomische Ressource. Festschrift für Hartmut Wächter. 436 S. München und Mering: Hampp*
- Cleff, Thomas (1997): Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang. 316 S. München und Mering: Hampp*
- Eckhardstein, Dudo v./ Janes, Alfred/ Prammer, Karl/ Wildner, Thomas (1998): Muster betrieblicher Kooperation zwischen Management und Betriebsrat. Die Entwicklung von Lohnmodellen im System österreichischer Arbeitsbeziehungen. 125 S. München und Mering: Hampp*
- Frick, Bernd/ Kluge, Norbert/ Streeck, Wolfgang (Hg.) (1999): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung. 277 S. Frankfurt/M. und New York: Campus*
- Gaedecke, Oliver K. (2001): Industrielle Beziehungen in Veränderung. Neue Formen der Betriebsratsarbeit. 172 S. München und Mering: Hampp*
- Nutzinger, Hans G. (1999): Perspektiven der Mitbestimmung. Historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund. 364 S. Marburg: Metropolis*
- Streeck, Wolfgang/ Kluge, Norbert (Hg.) (1999): Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz. 270 S. Frankfurt/M. und New York: Campus*

* Holger Lengfeld, Dipl.-Pol., Dipl.-Kfm. (FH), Jg. 1970, ist wiss. Mitarbeiter in der Nachwuchsgruppe „Interdisziplinäre Soziale Gerechtigkeitsforschung“, die von der Volkswagen-Stiftung an der Humboldt-Universität zu Berlin gefördert wird. Kontakt: Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sozialwissenschaften, Unter den Linden 6, 10099 Berlin (E-Mail: holger.lengfeld@rz.hu-berlin.de).

Arbeitsgebiete: Soziologie Industrieller Beziehungen, Organisationssoziologie, empirische Gerechtigkeitsforschung.

Für kritische Hinweise danke ich Stefan Liebig und Steffen Mau.

Die Mitbestimmung – darüber besteht kaum Zweifel – zählt gegenwärtig zu den etablierten und erfolgreichen Institutionen der deutschen industriellen Beziehungen. Im internationalen Vergleich wie im eigenen Land wird sie geschätzt für ihre Fähigkeit, betriebliche Konflikte in die befriedete Bahn sachlicher Verhandlungen zu leiten. Anders als ihr kränkelder Bruder im dualen System, der Flächentarifvertrag, ist sie bislang in der Lage, den ökonomischen Strukturwandel kooperativ zu verarbeiten, und weder von Gewerkschafts- noch von Arbeitgeberseite wird sie derzeit ernsthaft in Frage gestellt: Wer hätte diese Leistungsfähigkeit vor dreißig Jahren zu prognostizieren gewagt, in einer Zeit, in der die Mitbestimmung vielen als gesellschaftspolitischer Hebel zur Sozialisierung der Wirtschaft galt und heftig umkämpft war?

Angesichts dieser Erfolgsgeschichte mag das Anliegen des Rezensenten, die Mitbestimmungsforschung der späten neunziger Jahre unter die Lupe zu nehmen, als eine langweilige, mithin lästige Pflicht anmuten. Was, so könnte man fragen, sollte einen Forscher gegenwärtig dazu bewegen, sich auf einen Gegenstand einzulassen, der vor lauter Etabliertheit alles andere als spannende Probleme zu liefern scheint? Nicht einmal eine ordentliche Novellierung der Mitbestimmungsgesetze hat in den neunziger Jahren stattgefunden, die man zum Anlass hätte nehmen können, wie in den fünfziger oder siebziger Jahren Implementationsforschung zu betreiben.

Nichts Neues also? Weit gefehlt. Betrachtet man allein den quantitativen Umfang der in den letzten fünf Jahren vorgelegten Studien, so scheint sich Erhebliches im Fach getan zu haben. Überraschenderweise ist es die Grundlagenforschung aus Soziologie, Betriebswirtschaftslehre und Ökonomik, auch unter Beteiligung von Sozialpsychologie und Geschichtswissenschaft, die sich dem alten Thema Mitbestimmung erneut analytisch angenommen hat. Was diese neue Attraktivität inhaltlich ausmacht, lässt sich erahnen, wenn man sich einen ersten Überblick über die drei aktuell verhandelten Problembereiche verschafft.¹

1. *Mitbestimmung und Effizienz*: Studien dieses Problembereichs gehen der Frage nach, welche Wirkung die institutionalisierte Mitbestimmung auf die ökonomische Performanz des Unternehmens hat. Vorgelegt wurden neben international vergleichenden Studien eine Reihe von ökonometrischen Arbeiten, die den Einfluss der Mitbestimmung auf verschiedene einzelwirtschaftliche Kennziffern prüfen.
2. *Mitbestimmung und Demokratieverlust*: Hierzu sind Arbeiten erschienen, die den gegenwärtigen makroökonomischen und betrieblichen Strukturwandel als Auslöser einer Aushöhlung der Mitbestimmung interpretieren. Auf dieser Basis werden verschiedene Vorschläge zur Reform der Mitbestimmung diskutiert, die auch in Zukunft ein Mindestmaß an Wirtschaftsdemokratie gewährleisten sollen.
3. *Varianz des Mitbestimmungshandelns*: Quer zu den ersten beiden Problembereichen widmen sich diese Studien der Frage, wieso sich trotz eines national ein-

¹ Untersuchungen zur Mitbestimmung auf europäischer Ebene werde ich im Folgenden außer Acht lassen.

heitlichen Mitbestimmungsrechts verschiedene Typen von Verhandlungssystemen in quasi benachbarten Betrieben herausbilden.

Wir sehen also, dass – mit Ausnahme des dritten Problembereichs – das Verhältnis von Ökonomie und Mitbestimmung einen besonderen Stellenwert im Fach einnimmt. Anders als früher wird dieses Feld jedoch nicht allein durch die Wirtschaftswissenschaften bestellt. Gerade von Seiten der Soziologie wird der anhaltende sozioökonomische Wandel zum Anlass genommen, um die Auswirkungen von Globalisierung und Dezentralisierung auf die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung abzuschätzen.

So nimmt es auch nicht Wunder, wenn die traditionell ohnehin multidisziplinär organisierte Mitbestimmungsforschung in ihren Fragestellungen weiter zusammenrückt. Ob dieser Trend zur Annäherung vor allem zwischen ökonomischen und soziologischen Fachvertretern jedoch auch zu verbesserten Erkenntnissen in der Mitbestimmungsforschung führt, soll im Vordergrund dieser Besprechung verhandelt werden. Dabei möchte ich die These vorwegnehmen, dass die Qualität der neueren Beiträge eine weitergehende Überschreitung der Fächergrenzen nahe legt. Dies deshalb, weil die Mittel des einzelwissenschaftlichen Forschens an Erkenntnisgrenzen zu stoßen scheinen, die durch Integration von Theorien und Methoden aus den benachbarten Fächern überwunden werden könnten. Wo diese Erkenntnisgrenzen konkret bestehen, wie eine interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Mitbestimmungsforschung aussehen könnte, und warum man dabei „der Organisationsforschung eine Chance“ geben sollte, wollen wir auf den folgenden Seiten zu erörtern.

1. Mitbestimmung und Effizienz

Folgt man der herrschenden wirtschaftswissenschaftlichen Lehrmeinung, so stellen gesetzlich institutionalisierte Mitbestimmungsregeln ein im Kapitalismus systemfremdes sowie effizienz minderndes Element dar. *Systemfremd*, weil diese die Freiheit des Kapitaleinsatzes beschränken und damit beispielsweise die Reaktionsgeschwindigkeit des Unternehmens auf dem Markt verlangsamen, zum Beispiel aufgrund von erzwungenen Konsultationen eines Mitbestimmungsgremiums. Und als *effizienz mindernd* gilt die Mitbestimmung, weil sie die ökonomische Performanz des Unternehmens negativ beeinflusst, direkt etwa mittels Abschöpfung von Quasi-Renten durch die Beschäftigten oder indirekt infolge der Verhinderung von Innovationen oder Personalentlassungen.

Dieser ökonomietheoretischen Skepsis scheinen wir es unter anderem zu verdanken, dass die arbeitgebernahe Bertelsmann-Stiftung und die gewerkschaftliche Hans-Böckler-Stiftung eine gemeinsame Kommission ins Leben gerufen haben, um die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft abzuschätzen. Unter wissenschaftlicher Leitung des Kölner Soziologen *W. Streeck* sind zum Teil umfassende Expertisen angefertigt worden, die 1999 in zwei Sammelbänden vorlegt wurden. Werfen wir also einen Blick in den ersten, von *B. Frick, N. Kluge und W. Streeck* verantworteten Band über „Die wirtschaftlichen Fol-

gen der Mitbestimmung“, so fällt zunächst die methodische und transaktionskostentheoretische Konformität der überwiegend von Betriebs- und Volkswirten verfassten Beiträge ins Auge. Neben einem Beitrag von *J. Sydow* zur Aushöhlung der Mitbestimmung in Unternehmensnetzwerken und einem von *H. Weitbrecht und S. Mehrwald* verfassten Aufsatz zur Verträglichkeit von moderner Personalpolitik und Mitbestimmung widmen sich gleich vier Expertisen der Frage, welche Effekte die Mitbestimmung auf Produktivität, Gewinnverteilung und Beschäftigung im Betrieb hat. Dabei preschen *A. Dilger, B. Frick und G. Speckbacher* zunächst mit der These vor, dass die institutionalisierte Mitbestimmung die unternehmerische Effizienz nicht verringern, sondern sogar erhöhen würde. Begründet wird dies damit, dass der zwischen Beschäftigtem und Unternehmen geschlossene Arbeitsvertrag nicht geeignet sei, das Lohn-Leistungs-Verhältnis präzise vorherzubestimmen. In der Folge versuchen beide Vertragsparteien, sich den der jeweils anderen Seite zustehenden Anteil am Kooperationsgewinn – die „Quasi-Rente“ – anzueignen. Davon könne besonders die Unternehmensleitung Gebrauch machen, da nur sie den wahren Unternehmenswert kenne. In der Folge nehme die Neigung der Beschäftigten ab, Investitionen in ihr „Human-kapital“ zu tätigen, weil sich diese Aufwendungen aufgrund der einseitigen Abschöpfung der Quasi-Rente durch das Unternehmen nicht mehr amortisieren. Außerdem steige die Personalfuktuation, da die Beschäftigten versuchen, sich die ihnen vorenthaltene Quasi-Rente anderen Orts zu verdienen. Problematisch ist dabei, dass beide Effekte langfristig die Effizienz der Unternehmung senken. Unter der Bedingung von Mitbestimmung, so das zentrale Argument, wäre der ungleichen Abschöpfung der Quasi-Rente eine Kontrollinstanz vorgeschoben, wodurch Humankapitalinvestitionen ansteigen und Personalfuktuationen abnehmen würden.

Ob sich die Effizienzsteigerungsthese jedoch auch empirisch bestätigen lässt, behandelt der Beitrag von *J. Junkes und D. Sadowski*. Auf der Basis der Gegenüberstellung von konkurrierenden Theorierichtungen durchforsten die Autoren sechs empirische Untersuchungen und kommen zu einem klaren, wenngleich unbefriedigenden Ergebnis: Es gibt keine eindeutigen Hinweise, ob die Mitbestimmung nun effizienz-mindernde oder -steigernde Wirkungen hat, wobei die auftretenden Widersprüche zwischen den Studien vor allem auf massive methodische Defizite zurückführbar sind. Zusätzlich sehen die Autoren ein grundsätzliches Problem in der Analyseperspektive der ökonomischen Zunft: Da diese sich allein darauf konzentriert, den Wirkungszusammenhang von Mitbestimmung und Effizienz in Abstraktion von den spezifischen Gegebenheiten eines Betriebs zu untersuchen, könnten mögliche intervenierende organisationale Effekte – etwa die Marktstrategie oder das Arbeitsregime – übersehen werden. Solange diese und weitere situative Bedingungen analytisch unberücksichtigt bleiben, droht die ökonomische Angelegenheit zur „Suche nach der Stecknadel im Heuhaufen“ (S. 84) zu verkommen.

Dieser Forderung können *Th. Addison, C. Schnabel und J. Wagner* nur beipflichten. Zwar zeigen die Autoren unter Verwendung einer standardisierten Unternehmensbefragung, dass die Ertragslage in mitbestimmten Betrieben niedriger als in mitbestimmungsfreien Betrieben ist, während umgekehrt die durchschnittliche Lohn-

höhe in Betrieben mit Betriebsrat höher als in betriebsratsfreien Betrieben ausfällt. Jedoch melden die Autoren selbst Zweifel an der Interpretationskraft ihrer Ergebnisse an. Denn erstens erlauben die verwendeten Querschnittsdaten keine Kausalaussagen, etwa nach dem Motto: Betriebsräte verursachen sinkende Ertragslagen. Und zweitens sehen sie die Existenz eines Betriebsrats zu Recht als dürftigen Indikator an, weil dieser vom Einfluss des tatsächlichen Verhandlungsverhaltens der Betriebsparteien abstrahiert. So erscheint folgerichtig, dass die Autoren für mehr Interdisziplinarität in der Mitbestimmungsforschung plädieren, wobei sie sich eine Kombination aus ökonomischen Studien mit jenen soziologisch-qualitativen Analysen vorstellen, die weiter unten im dritten Abschnitt besprochen werden.

Einem Teil jener situativen Bedingungen auf die Schliche zu kommen, die über die Wirkungsweise der Mitbestimmung entscheiden können, ist das Anliegen des zweiten Bands der Mitbestimmungskommission, der von *W. Streeck und N. Kluge* unter dem Titel „Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz“ vorgelegt wurde. Anders als im ersten, einzelwirtschaftlich orientierten Band geht es in den soziologischen Beiträgen des zweiten Bands um die Frage, welchen Einfluss die Mitbestimmung auf die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft besitzt. Neben einem sehr thesenhaft geratenen historischen Aufsatz von *W. Abelshauser* umfasst der Band zwei institutionentheoretische Beiträge. Die US-amerikanischen Politikwissenschaftler *C. Theelen* und *L. Turner* zeigen in einem international vergleichenden Aufsatz, dass in den G-7-Ländern das Interesse an verlässlichen Verhandlungspartnern auf der betrieblichen Ebene allgemein im Wachsen begriffen ist. Dies deshalb, weil der vorherrschende Trend zur Dezentralisierung von Kollektivverhandlungen auf verpflichtungsfähige repräsentative Akteure auf der betrieblichen Ebene angewiesen ist. Da diese Bedingung in den meisten Ländern aus unterschiedlichen Gründen nicht gegeben ist, sehen die Autoren den deutschen Dualismus von Tarifebene und betrieblicher Mitbestimmung als modellhaft dafür an, um die Dezentralisierungsprobleme zumindest ansatzweise lösen zu können. Zugleich jedoch heben sie hervor, dass die deutsche Mitbestimmung bislang gut funktioniert habe, weil sie eben nicht mit Lohnverhandlungen belastet war. Ob sich das kooperative Verhandlungssystem deshalb zukünftig in ein gegnerschaftliches umkehren würde, wie die Autoren (S. 196) vermuten, sollte angesichts fehlender empirischer Evidenz vorläufig als informierte Spekulation angesehen werden.

In einem ebenfalls vergleichenden Beitrag vertritt *A. Sorge* die These, dass die deutsche Mitbestimmung Teil eines spezifisch „monolithischen“ Betriebsmodells sei, dessen Ursprünge sich auf die ständische Gesellschaftsordnung des 17. und 18. Jahrhunderts zurückführen lassen. Zu seinen Eigenheiten zählen etwa eine flache Aufbauorganisation, eine über Berufe definierte betriebliche Statusordnung, außerordentlich inkludierte Arbeitsbeziehungen sowie eine qualitätsorientierte Nischenproduktion, in der sich handwerkliche Traditionen mit analytischer Fertigungsorganisation paaren. Aufgrund der Verwobenheit von Mitbestimmung und monolithischem Betriebsmodell kommt der Autor zu dem Schluss, dass direkte ökonomische Effekte der Mitbestimmung als eher gering einzuschätzen sind. Vielmehr wirke sie indirekt, in-

dem sie die konfliktlose und breite Durchsetzung von top-down-Entscheidungen fördere, wie etwa die über arbeitsorganisatorische Innovationen.

Ziehen wir ein erstes Fazit: Betrachtet man allein die ökonometrischen Untersuchungen des ersten Kommissionsbands, so zeigen sich Hinweise darauf, dass die Einbeziehung von spezifischen organisationalen Merkmalen der untersuchten Betriebe dazu beitragen könnte, den Zusammenhang von Effizienz und Mitbestimmung genauer zu bestimmen. Und nimmt man die vergleichenden Ausführungen des zweiten Mitbestimmungsbandes hinzu, so lässt sich vermuten, dass die Mitbestimmung möglicherweise auch auf einzelbetrieblicher Ebene effizienzfördernd sein kann, wenn sie in ein Arbeitsmodell mit flacher Hierarchie, berufsgruppenbezogener Statusordnung und flexibler Qualitätsproduktion integriert ist. Obschon es ohne Zweifel gewagt ist, Vermutungen über Zusammenhänge auf der Makroebene auf die einzelbetriebliche Ebene zu übertragen, wäre die Prüfung dieser Thesen dennoch ein lohnenswertes interdisziplinäres Unterfangen.

2. Mitbestimmung und Demokratieverlust

Dass die Mitbestimmung einstmals als prototypisches Mittel zur Durchsetzung industrieller Bürgerrechte angesehen wurde, ist in den letzten zehn Jahren fast in Vergessenheit geraten. Tatsächlich scheinen die Zeiten vorbei, als sich Mitbestimmungsforscher über alle Disziplingrenzen hinweg damit beschäftigten, die normativen Implikationen gesetzlicher Beteiligungsnormen empirisch abzuschätzen und Strategien zur weiteren Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen zu entwickeln. Gleichwohl ist mit dem „Ende der Utopien“ diese Forschungstradition nicht vollends zu Grabe getragen worden. Sie besteht weiter, wenngleich in gewissermaßen *restaurativer* Form: Wer heute Mitbestimmungsforschung in gesellschaftspolitischer Absicht betreibt, fragt in der Regel danach, wie man die Idee des industriellen Bürgerrechts aufrecht erhalten kann, wenn zugleich ein entgrenzter Wettbewerb und neue gesellschaftliche Spaltungen drauf und dran sind, ihr das Wasser abzugraben.

Eine erste Annäherung an diese Frage kann man erhalten, wenn man den von *Th. Breisig* 1999 herausgegebenen betriebswirtschaftlichen Band „Mitbestimmung – Gesellschaftlicher Auftrag und ökonomische Ressource“ zur Hand nimmt. Bereits der Blick ins Inhaltsverzeichnis offenbart, dass hier überwiegend Autorinnen und Autoren versammelt sind, die die Mitbestimmung in ihrer gegenwärtigen Konstitution kaum für zukunftsfähig halten. Neben einigen originellen Beiträgen etwa von *G. Schanz* über die japanischen Arbeitsbeziehungen oder von *G. Krell* über das Verhältnis von Geschlecht und Mitbestimmung scheinen mir besonders zwei Aufsätze erwähnenswert. *W. Oechsler* argumentiert in einem managementtheoretischen Beitrag, dass die repräsentative Mitbestimmung eine betriebliche Führungsstruktur voraussetzt, die gegen Ende der 1990er Jahre nicht mehr existent sei. Das hierarchische Vertretungsprinzip der Mitbestimmung entspreche funktional der bürokratischen Organisation der fünfziger Jahre, in denen stabile und relativ berechenbare Märkte gute Bedingungen für formalisierte Verhandlungen abgaben. Demgegenüber sei das gegenwärtige Organisationsprinzip von chaotischen und dezentralen Entscheidungsprozessen

sen geprägt, die in ihrer Sprunghaftigkeit kaum Raum lassen für Kollektivverhandlungen, die auf Verbindlichkeit und Langfristigkeit von Entscheidungen angewiesen sind. Um die Mitbestimmung zu retten, plädiert der Autor vor allem für eine Aufgabenverschiebung zwischen Tarif- und Betriebsebene. Dabei sollte der Tarifvertrag Bandbreiten für die Gestaltung von Entgelt- und Arbeitsbedingungen festlegen, die von den Betriebsparteien anschließend nachverhandelt würden. Konsequenterweise setzt der Autor jedoch als Bedingung, dass die Betriebsräte umfassende Rechte zum Einblick in die Ertragslage des Betriebs, ein Mitentscheidungsrecht bei der Personalplanung sowie bei der Pflege des internen Arbeitsmarkts erhalten müssen.

Zu der von Oechsler formulierten Diagnose gelangt auch der Beitrag von *K. Bartölke und S. Kiunke*. Die Autoren sehen die Mitbestimmung durch zwei zeitgleiche Trends der Reorganisation von Arbeit gefährdet: Während der Trend zur „Implosion“ die Rückführung von Aufgaben und Kompetenzen aus der Vorgesetztenlinie zu den ausführenden Beschäftigten zum Gegenstand habe, würden im „Explosionstrend“ vormals betriebliche Aufgaben an Werkvertrags- oder Subunternehmer externalisiert. Implosionen stellen den Betriebsrat vor das Dilemma, sich entweder auf das „Co-Management“ von Reorganisationen einzulassen, was jedoch die Aneignung umfangreicher Fachkompetenz voraussetze. Oder er lehnt die Beteiligungsofferten des Managements ab, womit er sich in einen potentiellen Interessenkonflikt mit jenen Beschäftigten begäbe, die vom Autonomiezuwachs profitieren würden. Im Hinblick auf den Explosionstrend sehen die Autoren vollends schwarz für die Mitbestimmung, da die überkommenen Mitbestimmungsregelungen für den faktisch abhängig arbeitenden Personenkreis keine Anwendung finden. Zwei Maßnahmen wären nach Ansicht von Bartölke/Kiunke jedoch geeignet, um die Aushöhlung der Mitbestimmung zu stoppen: Erstens die verbindlich geregelte Beteiligung des Betriebsrats bereits in frühen Phasen der Entscheidungsvorbereitung von Reorganisationen – und nicht erst in letzten Phase der Annahme oder Ablehnung fertiger Managementkonzepte. Und zweitens die Ausdehnung des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes auch auf Scheinselbständige und andere faktisch vom Betrieb abhängige Erwerbspersonen.

Bringt man den Grundtenor des Sammelbands auf den Punkt, so sind es betriebliche Reorganisationen, die die demokratische Teilhabe in Wirtschaftsorganisationen unmittelbar aushöhlen. Trotz ihrer Plausibilität sind zugleich Zweifel an der Gültigkeit der These anzumelden. So scheinen die Autoren davon auszugehen, dass Strukturänderungen in der ökonomischen Umwelt des Betriebs einen Reorganisationsautomatismus in Gang setzen, an dessen Ende die Erosion der Mitbestimmung stünde. Demgegenüber haben eine Reihe von soziologischen und historischen Arbeiten zeigen können, dass sich die deutsche Mitbestimmung in ihrer fünfzigjährigen Konfliktgeschichte bislang mehr als einmal als flexibel genug erwiesen hat, sich veränderten Umweltbedingungen anzupassen, ohne dabei viel von ihrem demokratischen Gehalt einzubüßen. Besonders zwei neu erschienene Sammelbände bieten zahlreiche Hinweise dafür, dass Reorganisationen in recht stabile soziokulturelle und historische Verhandlungsmuster zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung eingebettet sind, und sie deshalb auch kooperativ verhandelt würden.

Blicken wir also in den von *H. G. Nutzinger* 1999 herausgegebenen Band über die „Perspektiven der Mitbestimmung“, der neben zwei Abschnitten zur mittelosteuropäischen Transformation und zur europäischen Einigung eine Reihe von sozialhistorisch informierten Beiträgen zur Mitbestimmung enthält: *H.-J. Bieber* zum Verhältnis von Industrialisierung und Mitbestimmung, *M. Funder* mit einem Überblick zur soziologischen Mitbestimmungsforschung, *F. Fürstenberg* mit einer Funktionsanalyse der bundesdeutschen Mitbestimmungsgeschichte sowie *W. Müller-Jentsch* mit einer Analyse ihrer politischen Konfliktgeschichte. All diesen Beiträgen ist eine das bisherige Krisenszenario relativierende These zu entnehmen: Demnach scheint es ihrer sozialintegrativen Konstruktion geschuldet, dass die Mitbestimmung sowohl heftige Auseinandersetzungen um ihre institutionelle Form als auch bisherige wirtschaftliche Umbrüche unbeschadet überstanden hat, weshalb vermutet werden kann, dass sie dies auch in Zukunft leisten wird. Warum dies so sei, zeigen besonders die Beiträge von *Fürstenberg* und *Müller-Jentsch*.

Nach *Fürstenberg* weist die Mitbestimmung drei Funktionen auf: Erstens ist sie ein „soziotechnisches“ Problemlösungsmodell, dessen abgestufte Beteiligungsrechte dem Demokratieanspruch der Beschäftigten als auch der Handlungsfähigkeit des Betriebs auf dem Markt Rechnung trägt. Zweitens hat sie dazu beigetragen, die sozialkulturelle Bindung der Beschäftigten an „ihren“ Betrieb zu festigen sowie gleichzeitig das Bild des Managements von einer idealen Unternehmensführung zu demokratisieren. Und drittens hat der ihr innewohnende Kompromisszwang dazu geführt, auftretende Verhandlungskosten für das Management berechenbar zu machen. Vor diesem Hintergrund schreibt *Fürstenberg* der Mitbestimmung zukünftig das Potential zu, die Ausweitung von Partizipation auf der Ebene der Arbeitsausführung vorantreiben zu können, etwa in Form von selbstbestimmter Gruppenarbeit. Weiterhin besitze sie die Fähigkeit, mittels verhandelter Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen (v.a. der Arbeitszeit) einen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit leisten zu können.

Darüber hinaus macht der Beitrag von *Müller-Jentsch* plausibel, dass die Mitbestimmung auch faktisch in der Lage sei, sich an veränderte Umweltbedingungen anzupassen, um den von *Fürstenberg* erwähnten Problemlagen entgegenzuwirken. *Müller-Jentsch* zufolge ist die Leistungsfähigkeit der Mitbestimmung jedoch nicht von jener der Tarifautonomie zu trennen: Was die letztere nach dem Muster des Verteilungskampfes vorverhandelt, wird von der ersteren integrativ, unter Ausschluss offener Kampfmaßnahmen konkretisiert. Diese den rheinischen Kapitalismus bislang prägende Arbeitsteilung sah sich jedoch oftmals Widerständen aus Unternehmen und Gewerkschaften ausgesetzt, die beiderseits versuchten, den ihnen jeweils missliebigen Teil der Mitbestimmung zu umgehen. Dass daraus nichts wurde, ist einem Jahrzehnte währenden kollektiven Lernprozess zu verdanken, in dem die Konfliktpartner lernen mussten, Mitbestimmung als ihren jeweiligen Interessen dienlich zu interpretieren. Gerade ihr „intermediärer Charakter“, die Fähigkeit nämlich, beiden Seiten gleichermaßen nützlich sein zu können, begründet den Erfolg der Mitbestimmung.

Auch der von *J. Abel und H.-J. Sperling* editierte Sammelband über „Umbrüche und Kontinuitäten“ in den Arbeitsbeziehungen scheint die These von der Anpas-

sungsfähigkeit des deutschen Repräsentativmodells zu bestätigen. Neben den theoretisch-begrifflichen Abhandlungen von *M. Funder*, *A. Hauser-Ditz* und *N. Kluge*, *G. Leminsky* sowie *L. Pries* sind es besonders die empirischen Beiträge von *B. Seitz* und *H. Seifert*, die die Fähigkeit der Mitbestimmungsakteure betonen, Reorganisations- und Flexibilitätsanforderungen kooperativ zu verarbeiten.

So teilt *B. Seitz* auf der Basis einer standardisierten Befragung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Maschinenbaubetrieben mit, dass arbeitsorganisatorische Reorganisationen überwiegend im Rahmen der Mitbestimmung verhandelt wurden. So berichten zwei Drittel der Betriebsräte, dass ihre Arbeit durch Maßnahmen der direkten Partizipation eher Entlastung denn Beschränkung erfahre. Auch der hohe Verbreitungsgrad an Betriebsvereinbarungen über innovative Arbeitszeitmodelle lässt auf eine anhaltende Funktionsfähigkeit der betrieblichen Mitbestimmung schließen.

Ins gleiche Horn stößt der Beitrag von *H. Seifert*, der ebenfalls im Rahmen einer standardisierten Betriebsrätebefragung Ausmaß und Inhalte von betrieblichen „Bündnissen zur Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsstärkung“ (BBW) untersucht. Während im Vordergrund der BBWs Vereinbarungen zur Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit und zu arbeitsorganisatorischen Einzelmaßnahmen stünden, würden Verhandlungen über Entlohnungsfragen eine untergeordnete Rolle spielen. Der Autor schlussfolgert, dass betriebliche Bündnisse weder kurzfristige Reaktionen auf drohenden Personalabbau darstellten noch die Tarifautonomie aushebelten. Aufgrund ihres Positivsummenspiel-Charakters sind sie vielmehr Ausdruck eines betrieblichen Politikstils, der von wechselseitiger Verantwortungsübernahme geprägt sei.

Fassen wir die Ergebnisse des demokratietheoretischen Zweigs der Mitbestimmungsforschung zusammen, so fällt das Bild auf den ersten Blick zwiespältig aus. Die von *Breisig* editierten betriebswirtschaftlichen Beiträge stützen die These, dass betriebliche Flexibilisierungs- und Dezentralisierungsmaßnahmen die demokratische Teilhabe der Beschäftigten bedrohen. Um diesem Trend entgegenzuwirken, plädieren die Autoren für Änderungen der Mitbestimmungsstruktur, also für die Anpassung der Gesetze. Demgegenüber verweisen die von *Nutzinger* und von *Abel/Sperling* herausgegebenen soziologischen Bände auf den empirisch gesättigten Befund, dass sich das historisch eingeschliffene kooperative Verhandlungsmuster zwischen Management und Betriebsrat bisher auch unter den neueren Anforderungen organisatorischer Reorganisation als funktionsfähig erweist. Diese Funktionsfähigkeit bleibe weiterhin bestehen, vorausgesetzt, die Interessenvertreter der Beschäftigten begreifen die neuen Anforderungen auch als verhandlungsfähig und demonstrieren entsprechenden Gestaltungswillen.

Auf den zweiten Blick kann man sich jedoch des Eindrucks nicht erwehren, dass der Widerspruch zwischen den beiden Prognosen auf unterschiedliche disziplinäre Herangehensweisen zurückführbar ist. Während die Vertreter der Betriebswirtschaftslehre ihre Schlussfolgerungen allein auf der Basis von theoretischen Analysen des organisatorischen Wandels fällen, basieren die Einschätzungen der soziologischen Vertreter mehrheitlich auf empirischen Analysen von typischen Mustern des Verhandlungsverhaltens. Welche der beiden Prognosen nun des Pudels Kern besser trifft, lässt

sich vor allem deshalb schwer beantworten, weil beide Erklärungswege jeweils nur eine Seite der Medaille abbilden. Ein präziseres Bild der Funktionsfähigkeit des Mitbestimmungssystems ließe sich möglicherweise dann realisieren, wenn man Organisationsstruktur und Verhandlungsverhalten im interdisziplinären Zugriff untersuchen würde. Dabei läge die wirtschaftswissenschaftliche Kompetenz beispielsweise in der Beschreibung veränderter marktlicher Umweltzustände sowie von betrieblichen Reorganisations- und Flexibilisierungskonzepten. Demgegenüber bestünde die soziologische Aufgabe vor allem darin, auf empirischem Wege die Verarbeitung der ökonomischen Veränderungen durch das betriebliche Verhandlungssystem zu erklären.

3. Das Varianzproblem des Mitbestimmungshandelns

„Mitbestimmungsrecht ist nicht gleich Mitbestimmungspraxis“; so könnte man den zentralen Leitsatz jenes Forschungszweigs in der Mitbestimmungsforschung zusammenfassen, der sich mit der empirischen Vielfältigkeit von betrieblichen Verhandlungssystemen beschäftigt. Gemeint ist die Einsicht, dass das geltende Mitbestimmungsrecht keinen bestimmten Verhandlungstyp, sondern allenfalls eine Bandbreite unterschiedlicher Typen nahe legt. Ausgehend von dieser Erkenntnis ist es das Ziel dieses vorwiegend soziologischen Forschungszweigs, die Varianz der Verhandlungstypen empirisch zu erfassen und zugleich Ursachen für die verschiedenen Ausprägungen zu benennen.

Im Rahmen einer 1998 erschienenen Studie zur Entwicklung von betrieblichen Lohnsystemen in österreichischen Betrieben stellen *D. Eckhardstein, A. Janes, K. Prammer* und *T. Wildner* drei „Muster betrieblicher Kooperation zwischen Management und Betriebsrat“ vor. Ausgehend von der Annahme, dass sich Unterschiede in der Form eines Verhandlungssystems auch in den verhandelten Ergebnissen festmachen lassen müssen, führen die Autoren überwiegend offene Interviews mit Vertretern des Managements und des Betriebsrats aus insgesamt sechs Betrieben durch. Im Ergebnis erhalten sie mit dem „Co-Management“- , dem „Experten“- und dem „Zwei-Parteien-Modell“ drei Typen, die sie unter anderem anhand der Zielsetzungen und des Selbstverständnisses der Akteure sowie ihrer Stellung zu den jeweiligen Interessenverbänden unterscheiden. Während das Co-Management-Modell vor allem durch Übereinstimmung über betriebliche Effizienzziele, eine konsensuale Verhandlungskultur, hohe Gemeinschaftsorientierung und Distanz zu den Verbänden gekennzeichnet ist, lässt sich das Experten-Modell durch den Glauben der Verhandlungsparteien an die Eindeutigkeit technischer Lösungen, durch versachlichte Verhandlungen, fachlich-hierarchische Orientierungen und fachbezogene Verbandskontakte beschreiben. Demgegenüber zeichnet sich das Zwei-Parteien-Modell durch den klassischen Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital, konfliktreiche Verhandlungen, Nullsummen-Orientierungen und zumindest auf Betriebsratsseite durch eine enge Verbandsbindung aus.

Jedoch scheint es den Autoren nur bedingt zu gelingen, die empirische Bandbreite des Mitbestimmungshandelns einzufangen. Dies liegt vor allem am zu kleinen Betriebssample von nur sechs Betrieben, das in größerer Form sicher weitere Ver-

handlungssysteme ans Licht gebracht hätte. Zudem wird es ein Geheimnis der Autoren bleiben, warum sie ihrer eigenen Einsicht, dass nur die Untersuchung der „Einbettung des Verhandlungssystems in seine innere und äußere Umwelt“ (S. 41) Aufschluss über seine Funktionsweise geben könne, selbst nicht Folge leisten. Deshalb erfährt der Leser auch nichts über mögliche organisationsstrukturelle Hintergründe, die die Einstellungen der Betriebsparteien und damit das Verhandlungssystem als Ganzes beeinflussen könnten.

Demgegenüber steht die von A. Bosch, P. Ellguth, R. Schmidt und R. Trinczek 1999 publizierte Studie über „Betriebliches Interessenhandeln“ auf breiterer empirischer Basis. Ziel der Forschergruppe war es, die empirische Varianz unterschiedlicher betriebspolitischer Austauschformen mit Hilfe qualitativer Fallstudien einzufangen. Dazu wurden in 32 Betrieben insgesamt 92 offene Interviews mit Vertretern der beiden Betriebsparteien geführt. Die Autoren gehen zunächst davon aus, dass sich in jedem Betrieb eine „politische Kultur“, d.h. ein von Betriebsrat und Management gleichsam anerkanntes, typischerweise informelles Regelwerk ausbildet, das durch die Befriedung bestimmter betriebspolitischer Konfliktarenen zur beiderseitigen Reduktion von Unsicherheit beiträgt. Anhand von fünf Dimensionen erarbeitet die Forschergruppe eine Typologie von insgesamt sechs Verhandlungssystemen: (1) Konfliktorische Interaktion, (2) interessenbetonte Kooperation, (3) integrationsorientierte Kooperation, (4) harmonistischer Betriebspakt, (5) patriarchalische Betriebsfamilie und (6) autoritär-hegemoniales Regime.

Obschon das Autorenteam, anders als Eckhardstein und Kollegen, einen explizit theoretischen Bezugsrahmen für ihre Typologie wählt, sind die Ergebnisse überwiegend nur deskriptiver Art. Zwar zeigt die Studie detailreich, dass es empirisch feststellbare Unterschiede in den Verhandlungsmustern gibt, und dass diese zumindest teilweise auf spezifische Einstellungen der Befragten zurückführbar sind. Wodurch genau die Differenzen zwischen den Verhandlungssystemen erklärt werden können, erfährt der interessierte Leser nicht. Allein der sicher richtige Hinweis der Autoren auf die Beharrungskräfte einer einmal entstandenen betriebspolitischen Kultur scheint dieses Problem jedenfalls nicht zu lösen.

Insgesamt erscheint also wenig plausibel, warum die Gruppe um Eckhardstein als auch das Team von Schmidt/Trinczek auf den soziologisch basalen Versuch verzichten, nach Zusammenhängen zwischen den betriebspolitischen Verhandlungssystemen und möglichen Struktureffekten auf der Ebene der Organisation oder der Organisationsumwelt zu suchen. Genau dieser Frage geht hingegen die 1997 erschienene Dissertation über „Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang“ von Th. Cleff nach. In einer international vergleichenden Studie fragt der Autor, ob sich nationale Kulturen in unterschiedlicher Weise auf die individuellen Einstellungen zur Mitbestimmung im jeweiligen Land auswirken. Empirische Basis ist eine standardisierte Befragung von 543 Beschäftigten eines metallverarbeitenden Konzerns, die sich auf acht nationale Standorte (sieben europäische Länder sowie die USA) verteilen. Die empirische Analyse zeigt, dass die Beschäftigten in Ländern mit rechtlich weitreichend fixierter Mitbestimmung höhere Ansprüche an die Mitbestimmungsin-

stitutionen stellen als jene in Ländern mit geringerer formaler Teilhabe. Zudem zeigt der Autor, dass die Beschäftigten in Deutschland und Schweden durchschnittlich höhere Rechte der Arbeitnehmervertretungen wahrnehmen als ihre Kollegen in den romanischen Ländern. Die geringsten Rechte nehmen Beschäftigte in Großbritannien, der Türkei und den USA wahr.

Die Ursachen dieser Unterschiede in der Wahrnehmung und Beurteilung der gesetzlichen Mitbestimmung führt Cleff auf unterschiedliche nationale Kulturtypen zurück. Demnach weisen Länder mit „kollektivistischen“ Einstellungen höhere Präferenzen gegenüber dem Repräsentativvertretungsprinzip auf, während sich „individualistische“ Kulturen durch höhere Präferenzen gegenüber direkten Formen der Interessenvertretung auszeichnen. Die geringsten Erwartungen weisen Beschäftigte mit „fatalistischen“ Einstellungen auf. Cleff schlussfolgert deshalb, dass die bestehenden nationalen Rechtssysteme, die den gemeinsamen kulturellen Normbestand widerspiegeln, die Erwartungshaltungen gegenüber der Mitbestimmung entscheidend vorstrukturieren (S. 247). Leider kann der Autor für seine zentrale These keinen hinreichend überzeugenden Beleg liefern. So leuchtet z.B. kaum ein, warum aus der Vielzahl von möglichen Elementen einer nationalen Kultur (man denke etwa an den großen Bereich von Wertvorstellungen über soziale Ungleichheit oder soziale Interaktionsregeln) allein das Recht als maßgebliche erklärende Größe für die Einstellungen der Beschäftigten ausgewählt wurde. Da der Autor darauf verzichtet, die Beziehung zwischen Recht und Kultur näher zu bestimmen, sollten die vorgelegten Ergebnisse – nicht zuletzt aufgrund des recht schmalen Samples von nur einem Betrieb pro Nation – mit Zurückhaltung interpretiert werden.

Im Unterschied zu den bisher besprochenen Arbeiten stellt die folgende Studie nicht die *Form* des betrieblichen Verhandlungsmusters oder darauf bezogene Einstellungen, sondern die faktische *Intensität* der Mitbestimmung in den Mittelpunkt. Die 2001 erschienene sozialpsychologische Dissertation von *O. Gaedecke* über „Industrielle Beziehungen in Veränderung“ geht vor allem der Frage nach, welchen Einfluss betriebsstrukturelle und betriebskulturelle Faktoren auf die Betriebsratsmitbestimmung haben. Auf der Basis einer standardisierten Befragung von 136 Betriebsratsvertretern kommt der Autor zu dem Schluss, dass unter den betriebskulturellen Faktoren kooperatives Verhandlungsverhalten und die Partizipationskompetenz der Betriebsräte die stärksten positiven Effekte auf die Mitbestimmungsintensität besitzen, während von den strukturellen Faktoren die Unternehmensgröße, flache Hierarchien sowie die hohe Qualifikationsstruktur der Beschäftigten mitbestimmungssteigernde Wirkungen aufweisen. Demgegenüber hat das Ausmaß der Konfliktbereitschaft des Betriebsrats keine Auswirkung auf die Mitbestimmungsintensität.

Fassen wir die Ergebnisse der neueren Arbeiten zur Varianz des Mitbestimmungshandelns zusammen, so sehen wir, dass von einem deutschen Modell der Mitbestimmungspraxis offensichtlich nur in einem sehr idealtypischen Sinne gesprochen werden kann. Trotz verschiedener inhaltlicher Schwerpunktsetzungen und methodischer Defizite zeigen die Arbeiten eine Bandbreite betrieblicher Verhandlungssysteme auf, die von klassenkämpferischer Gegnerschaft bis zu harmonischer Zweifaltig-

keit alles an denkbaren Sozialformen bieten kann. Diese Erkenntnisse basieren wesentlich auf einem primär organisationstheoretischen Problemzugang, der die Besonderheiten des einzelnen Betriebs in den Vordergrund der Analyse stellt.

Doch wo viel Licht, da ist auch Schatten: Forschungsdefizite liegen im wesentlichen dort, wo die Studien die Kontingenz von Verhandlungssystemen überbetonen und damit die Frage nach der sozialen Strukturiertheit des Mitbestimmungshandelns aus dem Blick verlieren. Weiterhin erscheint unbefriedigend, dass drei von vier Studien keine Ursachen für die Varianz der Folgen des Mitbestimmungshandelns geben können. Um diese Frage zu klären, sind wir wieder auf die eingangs erwähnten Arbeiten zum Effizienzproblem verwiesen, womit sich der Kreis der Mitbestimmungsforschung gewissermaßen schließt.

4. Der Organisationsforschung eine Chance

Allen Unkenrufen zum Trotz erfreut sich die Mitbestimmung eines anhaltenden Forschungsinteresses. In Theorie wie Praxis weitgehend entideologisiert, in ihrer sozialintegrativen Funktion anhaltend stabil und zugleich von neuen ökonomischen Entwicklungen herausgefordert, kann dieser Literaturdurchgang jedenfalls keine Anzeichen nachlassenden wissenschaftlichen Interesses an der Mitbestimmung feststellen. Um vielerlei Fakten zum Partizipationsgeschehen bereichert, möchte ich deshalb abschließend ein Fazit zur Zukunft der Mitbestimmungsforschung ziehen, indem ich die eingangs formulierte These über die Notwendigkeit zur Interdisziplinarität wieder aufgreife und einige vorläufige Schlussfolgerungen formuliere. Wie wir sehen konnten, geht die neuere Mitbestimmungsforschung im wesentlichen drei Fragestellungen nach: (1) der Beziehung zwischen Mitbestimmung und Effizienz; (2) den Auswirkungen des soziökonomischen Wandels auf die industrielle Demokratie; und (3) dem Problem der empirischen Varianz von betrieblichen Verhandlungssystemen. Dabei fiel auf, dass in jedem der drei Bereiche konzeptionelle Defizite bestehen, die – so meine These – im Rahmen einer interdisziplinären Zusammenarbeit überwunden werden könnten:

- Während die von organisationalen Merkmalen abstrahierenden ökonomischen Arbeiten der Mitbestimmung nur geringe Effizienzeffekte nachweisen können, legen die international vergleichenden soziologischen Arbeiten eine nach Absatzstrategie oder Organisationsmodell differenzierende Analyseperspektive nahe.
- Während die betriebswirtschaftlich-konzeptionellen Arbeiten Erosionstendenzen der Mitbestimmung infolge betrieblicher Reorganisation behaupten, legen soziologisch-empirische Studien deren Verarbeitungsfähigkeit im bestehenden Institutionensystem nahe.
- Während die soziologischen und sozialpsychologischen Arbeiten zum Varianzproblem die empirische Unterschiedlichkeit von Verhandlungssystemen betonen, können sie die Frage nach ihrer sozialen Strukturiertheit und den Folgen des Mitbestimmungshandelns nicht beantworten.

Vieles deutet also darauf hin, dass insbesondere Soziologie und Wirtschaftswissenschaften als die derzeit wichtigsten Fächer in der Mitbestimmungsforschung in einer interdisziplinären Zusammenarbeit einiges voneinander lernen können. Allerdings stellt sich dabei erstens die Frage, in welchem gemeinsamen *Forschungsrahmen* diese Zusammenarbeit stattfinden könnte. Insbesondere die Defizite der Arbeiten zum Effizienz- und zum Varianzproblem haben Hinweise darauf gegeben, dass die *Organisationsforschung* einen geeigneten Kandidaten für die interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Mitbestimmungsforschung abgeben könnte. Dabei würde es beispielsweise darum gehen, auf der Mesoebene der Organisation theoretische Sätze über die Wirkung von verschiedenen Typen von Verhandlungssystemen auf die Intensität der demokratischen Teilhabe oder auf Effizienzmaße wie Rentabilität oder Produktivität zu postulieren. Diese Hypothesen könnten anschließend separat für jede Organisation eines Untersuchungssamples empirisch geprüft werden. Diese organisationszentrierte Vorgehensweise würde gewährleisten, eine Vielzahl von möglichen Erklärungsfaktoren im Umfeld des betrieblichen Verhandlungssystems zu erfassen, die im Rahmen des Vergleichs von Aggregatdaten auf Branchen- oder Nationenebene aus dem Blick geraten. Dazu gehören (1) *handlungsbezogene Faktoren* wie kollektive Einstellungen und Wissensbestände sowie typische Verhandlungssysteme, (2) *organisationsstrukturelle Faktoren* wie das betriebliche Arbeits- und Produktionssystem und die innerbetriebliche Statusordnung, sowie (3) *umweltbezogene Faktoren* wie die betrieblichen Produkt-Marktstrategien sowie Arbeits- und Absatzmarktlagen.

Fragt man zweitens nach der *Intensität* der interdisziplinären Zusammenarbeit, so sind von wechselseitiger Information der Disziplinen bis hin zur integrierten Theoriebildung sicherlich verschiedenartige Grade denkbar, deren Wahl nicht vom grünen Tisch, sondern anhand der konkreten Fragestellung zu treffen wäre. Geht man zunächst von einer eher zurückhaltenden Lesart von Interdisziplinarität aus, nach der eine Disziplin einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Erkenntnisstands in der jeweiligen Kooperationsdisziplin zu leisten hätte, so wären im Falle einer Kooperation zwischen Soziologie und Wirtschaftswissenschaften jeweils zwei Aufgaben ablesbar. So könnte der wirtschaftswissenschaftliche Beitrag darin bestehen, Indikatoren bereitzustellen, die geeignet sind, die Marktlage, den vorherrschenden Reorganisationstyp oder die ökonomische Performanz des Betriebs empirisch abzubilden. Diese Indikatoren könnten dann in soziologischen Untersuchungen dazu eingesetzt werden, um die Ursachen unterschiedlicher Verhandlungssysteme zwischen Betriebsrat und Management zu ermitteln. Demgegenüber könnte der Beitrag der Soziologie darin liegen, Indikatoren zur Unterscheidung verschiedener Verhandlungssysteme zu entwickeln, etwa zur Messung der Konflikthaftigkeit eines Verhandlungssystems oder zum Ausmaß an demokratischer Teilhabe der Beschäftigten. Diese Indikatoren könnten in ökonometrischen Untersuchungen dazu dienen, den Einfluss des konkreten Mitbestimmungshandelns auf die Effizienz des Betriebs zu bestimmen.