

Call for Papers: Betriebliche Mitbestimmung

Gast-Herausgeber: Uwe Jirjahn und Hermann Kotthoff

Schwerpunktheft der Industriellen Beziehungen (Heft 4/2021)

Die soziologische und ökonomische Forschung zur betrieblichen Mitbestimmung hat in den letzten Jahrzehnten einen starken Aufschwung und dabei eine bemerkenswert breitgefächerte Ausweitung der Themen erfahren. Dies mag den Eindruck einer Quasi-Allzuständigkeit von Betriebsräten vermitteln. In ihrer funktional schwer definierbaren Rolle richten sich hohe Erwartungen an die betriebliche Mitbestimmung im Hinblick auf den Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Akteuren und die sozialverträgliche Ausgestaltung von Veränderungsprozessen.

De facto steht die betriebliche Mitbestimmung erheblichen Herausforderungen gegenüber. So besteht eine gravierende Mitbestimmungslücke (kaum 10% der Betriebe haben einen Betriebsrat), die zudem zu wachsen scheint. Diese Mitbestimmungslücke hat zu einem Aha-Effekt geführt, der die Grenzen des Narrativs von Deutschland als dem Land der Mitbestimmung sichtbar macht.

Darüber hinaus stellen eng miteinander verzahnte Veränderungen in den technologisch-organisatorischen, ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen die Funktionsfähigkeit und Funktionsweise betrieblicher Mitbestimmung auf die Probe. Zu den veränderten technologischen und organisatorischen Rahmenbedingungen zählen die aktuell stark diskutierten Rationalisierungskonzepte Industrie 4.0 sowie eine zunehmende Bedeutung der Plattformökonomie, die zu einer Entbetrieblichung von Arbeitsverhältnissen führt. Grundlegende Änderungen in den ökonomischen Rahmenbedingungen ergeben sich insbesondere durch eine zunehmende Globalisierung in Form multinationaler Unternehmen, globaler Wertschöpfungsketten, Outsourcing und eines verstärkten Wettbewerbs durch internationalen Handel. Änderungen in den institutionellen Rahmenbedingungen zeigen sich in der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, in einem rückläufigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad sowie in einer Abnahme der Tarifbindung von Betrieben bzw. einer Verbetrieblichung der Tarifpolitik.

In dem geplanten Schwerpunktheft sollen sowohl empirische als auch theoretisch-konzeptionelle Beiträge berücksichtigt werden. Besonders ermutigen wir zu Beiträgen über folgende Fragenkomplexe:

- Die Mitbestimmungslücke: Determinanten, Entwicklung und Widerstand von Managern gegen Betriebsratsgründungen

- Die Praxis von Betriebsräten in mitbestimmungsfernen Sektoren (Private Dienstleistungen, Kleinbetriebe, Wissensarbeit/IT-Industrie) als auch komparativ die Praxis der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in betriebsratslosen Betrieben dieser Bereiche.
- Ökonomische Wirkungen von Betriebsräten: Von welchen Faktoren hängen die ökonomischen Konsequenzen betrieblicher Mitbestimmung ab? Wie verändern sich die ökonomischen Konsequenzen angesichts von Veränderungen in den technologisch-organisatorischen, ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen? Wie lassen sich heterogene Resultate unterschiedlicher empirischer Studien vereinbaren?
- Die Integration randständiger und prekärer Beschäftigungsgruppen in den Kontext der betrieblichen Mitbestimmung: Leiharbeiter, befristet Beschäftigte, crowdworker.
- Die Legitimationsbasis des Betriebsrats, sein Verhältnis zur Belegschaft, u.a. auch in krisenhaften Perioden wie nach Umstrukturierungen, der Finanzkrise und der aktuellen Coronakrise.
- Die Ontologie der betrieblichen Mitbestimmung: Art und Weise der Interaktion zwischen Betriebsrat, Management, Belegschaft und Gewerkschaft. Eine kürzlich in dieser Zeitschrift geführte kontroverse Debatte über die Erosion des Interaktionsmusters Konflikt- bzw. Sozialpartnerschaft (nur noch Fassade oder nach wie vor Realität?) verdeutlicht die aktuelle Relevanz dieser Fragestellung.
- Der Betriebsrat intern: sowohl das Gremium (seine Zusammensetzung, Arbeitsweise, Fraktionierung und Konsensbildung) als auch die Verknüpfung von Person und Amt in der individuellen Betriebsratskarriere, insbesondere bei den freigestellten Mitgliedern. Die seit langem diskutierte Professionalisierung hat ein neues Stadium erreicht. Betriebsrat als Hauptberuf auch schon in jüngeren Jahren ist keine Seltenheit mehr. Weiterbildung auf fast-akademischem Niveau mit Zertifizierung und das Wachstum des Betriebsratberatungswesens kennzeichnen in größeren Betrieben eine Annäherung der beruflichen Seite der Betriebsratsrolle an die professionelle Welt des Managements, die sich vermutlich auswirken wird auf Output-Aspekte und Interaktionsmodi.
- Der historische Blick: im Februar dieses Jahres wurde das 100-jährige Jubiläum des Betriebsrätegesetzes 1920 begangen. In Kürze steht das 50-jährige Jubiläum des ebenfalls epochalen Betriebsverfassungsgesetzes 1972 bevor. Der Blickwinkel der long duree führt häufig zu einer Relativierung der gegenwartsbezogenen Sicht. Beiträge zur Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung über eine längere Periode, z.B. seit dem Ende des Booms (ca. 1975), könnten der Forschung neue Impulse geben.

Zu diesen (und verwandten) Themen erbitten wir bis zum 31.10.2020 zunächst ein Abstract (1-2 Seiten, max. 10.000 Zeichen) mit Arbeitstitel, Fragestellung, methodischer Herangehensweise, evtl. verwendeter Datengrundlage sowie einer kurzen Erläuterung des theoretischen Bezugs des Beitrags als PDF oder Word-Datei. Full Papers sollen bis 15.5.2021 erstellt sein. Das Schwerpunktheft soll als Heft 4/2021 erscheinen.

Senden Sie Ihr Abstract bitte an: indbez@budrich-journals.de (Mit Betreffzeile: Abstract ‚Betriebliche Mitbestimmung‘)