
**- Sozialpartnerschaft -
zu den betrieblichen Grundlagen einer
gesamtgesellschaftlichen Institution**

**Beitrag zum SOFI-Workshop
Spaltung der Arbeitswelt – Prekarität für alle?
am 01./02. Februar 2012**

Jürgen Kädler

Übersicht

- **Industrielle Beziehungen und Fordismus**
- **Sozialpartnerschaft als spezifisches Modell**
- **Betriebliche Grundlagen der Sozialpartnerschaft: Machtbalance und Verständigungsressourcen**
- **Krise der Sozialpartnerschaft als Erosion der Verständigungsbasis**
- **Ausblick**

Sozialpartnerschaft – Konzepte

- „Methode der Marktregulierung [...], bei der gut organisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer (die „Sozialpartner“) Flächentarifvereinbarungen aushandeln, die die Wirtschaft als ganzes prägen“ (Turner 2000).
- „Zustand gesellschaftlicher Ordnung, die auf für sie verantwortlichen Trägern aufruht und durch sie in ihrem Bestand gesichert wird (Nell-Breuning 1964)
- „Vertreter unseres Sozialpartners“ (Hans Böckler o.J.)

Sozialpartnerschaft – Macht und Einverständnis

Dreifache Fundierung in

- **Tarifautonomie, Betriebsverfassung, Unternehmensmitbestimmung**
- **Wechselseitige Abhängigkeit sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zu Kooperationsverweigerung**
- **Bestand an konventionellen Begründungsordnungen, die als Ressource für Verständigung dienen (können)**

Sozialpartnerschaft – die konventionelle Dimension

- die Sicht von Unternehmen als auf Dauer angelegten wirtschaftlich-soziale Einheiten
- Betrieb als Produktions- und Leistungsgemeinschaft mit Betriebswohl als Bezugspunkt
- die Bestimmung von Wirtschaftlichkeit auf realwirtschaftlich-technischer Grundlage,
- die Notwendigkeit, ökonomische Interessen und Ziele *auch* über Gemeinwohlaspekte zu begründen,
- Tätigkeitsbezogene Beruflichkeit + Erfahrung als Bewertungsgrundlage von Arbeit

Sozialpartnerschaft – die konventionelle Dimension

- **Arbeitsorganisation als Zuständigkeit des Arbeitgebers**
- **das (männliche) Familienernährermodell als gesellschaftliche Normalität**
- **Nur unbefristete Vollzeitarbeit als vollwertige Arbeit**
- **Standardisierung von Entgelt-, Arbeitszeit- und Leistungsbedingungen als Königsweg**
- **„ortsgebundene“ Arbeitspraktiken im Umgang mit expliziten Regeln**

Praktische Voraussetzungen der sozialpartnerschaftlichen Verständigungsbasis

- **Techniker (und Juristen) in strategischen Führungspositionen**
- **Verbandszugehörigkeit als Arbeitgeberroutine**
- **Managementkarrieren als Unternehmenskarrieren**
- **Überwiegen von Arbeiterbelegschaften**
- **Realisierbarkeit und Stabilität von Familienernährerhaushalten**
- **Selbstverwirklichung durch individuelle Mobilität und/oder durch standardisierte Freizeitansprüche**

Sozialpartnerschaft – die konventionelle Dimension in Erosion

- **Unternehmen als variables Portfolio mit auswechselbaren „Kernkompetenzen“**
- **Finanzmarktökonomische Wirtschaftlichkeitskriterien**
- **„Subjektivierung“ vs. Standardisierung von Arbeit**
- **Normative / reale Erosion des Familienernährermodells**
- **Individualisierung der (gewünschten) Arrangements von Arbeit und Leben**
- **Rigidisierung von Arbeitspraktiken durch neue Steuerungsformen**

Sozialpartnerschaft – die konventionelle Dimension in Erosion

- **Arbeitgeberverbandzugehörigkeit als Option**
- **Managementkarrieren ohne Betriebs- und Standortbindungen**

Sozialpartnerschaft im Umbruch

- **Der gesamtgesellschaftliche Regulierungsanspruch von Sozialpartnerschaft ist bis auf weiteres betrieblich nicht mehr gedeckt.**
- **Die Teilhabeansprüche bedeutsamer Teile der Beschäftigten werden heterogener und erfordern neue Balancen von Freiräumen und Regulierung (Spielregeln).**
- **„Aufweichung“ von Standards und Verbetrieblichung sind nicht per se Zeichen von „Vermarktlichung“, sondern können auch Teilhabeoptionen für ArbeitnehmerInnen eröffnen.**