

Markus Helfen*, Manuel Nicklich** & Jörg Sydow***

Arbeitspolitische Verankerung des deutschen Windkraftanlagenbaus?****

Empirische Befunde zu ausgewählten Fallunternehmen

Zusammenfassung

Über die personal- und arbeitspolitischen Besonderheiten in den Unternehmen der Erneuerbaren Energiewirtschaft ist vergleichsweise wenig bekannt. Dabei bieten insbesondere diese neu entstehenden bzw. entstandenen Branchen eine hervorragende Möglichkeit, die Verankerung in arbeitspolitischen Institutionen im Allgemeinen und im deutschen Kontext kollektiver Arbeitsbeziehungen im Besonderen zu erkunden. Der vorliegende Beitrag zielt daher auf die Beantwortung der Frage, ob und auf welche Weise im Zuge einer sich herausbildenden Personalpolitik auch eine arbeitspolitische Verankerung erfolgt und inwieweit inner- und überbetriebliche Kontextbedingungen auf diese Entwicklung einwirken.

Schlagwörter: Industrielle Beziehungen, Konfliktlösung, Institutionalisierung, Mitbestimmung, Windenergie

Embeddedness of German wind turbine manufacturers in industrial relations institutions? Empirical insights from selected cases

Abstract

Knowledge about the specific characteristics of employment relations in the field of renewable energy is comparatively sparse. This holds despite the fact that especially newly emerging industries offer excellent possibilities to study the formation of employment relations in general and collective employment relations in particular. Therefore, this paper aims at shedding some light on the process of German firms' embedding in industrial relations institutions by answering the question, whether and

* Dr. Markus Helfen, Professor für Personalpolitik, Institut für Organisation und Lernen, Universität Innsbruck, Universitätsstraße 1, A-6020 Innsbruck, Österreich, E-Mail: markus.helfen@uibk.ac.at.

** Dr. Manuel Nicklich, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Soziologie (Technik – Arbeit – Gesellschaft), Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Fürther Straße 246c, 90429 Nürnberg, Deutschland, E-Mail: manuel.nicklich@fau.de

*** Dr. Jörg, Sydow, Professor für Unternehmenskooperation, Management-Department, Freie Universität Berlin, Boltzmannstr. 20, 14195 Berlin, Deutschland, E-Mail: joerg.sydow@fu-berlin.de

**** Artikel eingegangen: 16.05.2018, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 30.01.2019

how extant forms of collective industrial relations get established within a process of an emerging HR policy and how firm- and inter-firm level contexts affect this development.

Keywords: industrial relations, dispute resolution, institutionalization, co-determination, wind energy. JEL: J50, J52, D02, J53, P18

1. Einleitung

Anders als die Betrachtung von Veränderungsprozessen der Arbeitspolitik in etablierten Branchen wie der Automobil- oder Chemieindustrie (Jürgens, 2004; Kädtler, 2006; Doellgast & Greer, 2007), bieten Studien sich neu etablierender Branchen (Baukrowitz, Boes & Schmiede, 2000; Töpsch, Menez & Malanowski, 2001; Helfen, 2005, 2007) die Gelegenheit, den Entstehungsprozessen einer geregelten Form von arbeitspolitischer Interessenvermittlung in Unternehmen nachzuspüren. In der bisherigen Forschung zur Entwicklung einer unternehmensbezogenen Arbeitspolitik in neuen Branchen wurde oftmals eine Entwicklung „zwischen Atomisierung und neuen Formen der Solidarität“ (Boes, Heidling, Kämpf, Knoblach & Gül, 2006) konstatiert, in der klassische Institutionen der Mitbestimmung von neuen Typen eher betriebsvoluntaristischen Arbeitsbeziehungen in Frage gestellt werden (Abel, Itermann & Pries, 2005). Auf der anderen Seite sind theoretische Vorstellungen vorgetragen worden, die im Sinne von quasi-natürlichen Stadien die Herausbildung von Arbeitsbeziehungen als „evolutionären Pfad“ der Unternehmensentwicklung deuten (Marschall, 1992). In beiden Perspektiven werden unseres Erachtens jedoch zu sehr die strukturellen Faktoren betrachtet. Neuere Forschungen zeigen hingegen, dass die arbeitspolitische Entwicklung von Unternehmen weder in die eine noch die andere Richtung einer Zwangsläufigkeit unterliegen, sondern von besonderen Prozessen der sozialen Gruppenbildung und der Herausbildung von arbeitspolitischer Artikulationsfähigkeit gekennzeichnet sind, in denen sozioökonomische Interessen und institutionelle Strukturen verarbeitet werden (Artus, Kraetsch & Röbenack, 2015). Mithin bietet sich an, die arbeitspolitische Verankerung von Unternehmen als ein „sich einlassen“ auf das bestehende Institutionengefüge – vor allem der Mitbestimmung und des Tarifvertrags – zu verstehen. Genauer mag es sich dabei um ein fallspezifisches (Zwischen-)Ergebnis der über Institutionalisierungsarbeit (Helfen & Sydow, 2013) ausgetragenen Auseinandersetzung zwischen Management und Interessenvertretung auf der Unternehmensebene handeln. Vor diesem Hintergrund zielt der vorliegende Beitrag auf die Beantwortung der folgenden beiden übergeordneten Forschungsleitfragen:

1. *Wie entwickelt sich in den Unternehmen einer neuartigen Branche (hier: Windkraftanlagenbau) eine Verankerung in den arbeitspolitischen Institutionen?*
2. *Welche organisationalen Praktiken der Institutionalisierungsarbeit zeigen sich im Zuge dieses Verankerungsprozesses und mit welchem Ergebnis spielen diese Praktiken zusammen?*

Diese Leitfragen können auf einzelne Detailfragen heruntergebrochen werden, um sie einer Analyse zugänglich zu machen: Welche betrieblichen und kollektiven Akteure (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) sind auf welche Weise an der Verankerung der neuartigen

Unternehmen in den arbeitspolitischen Institutionen beteiligt? Welche personal- und arbeitspolitischen Strategien und Handlungen finden sich, um ggf. auch eine Verankerung zu verhindern? Welche Elemente der etablierten industriellen Beziehungen finden als Ganzes oder in Teilen Anwendung und entwickeln ihre Wirksamkeit? Welche inner- und überbetrieblichen Kontextbedingungen ermöglichen oder erschweren ein Anknüpfen an bestehende arbeitspolitische Institutionen?

Um diese Fragen zur arbeitspolitischen Verankerung von Unternehmen in neuartigen Branchen zumindest in Teilen einer Antwort zugänglich zu machen, nutzen wir ein qualitativ-exploratives Vorgehen, bei dem wir Unternehmensfallstudien im deutschen Windkraftanlagenbau durchführen. Dieses empirische Feld ist für eine solche Erkundung besonders geeignet, da über die Arbeitspolitik der in den 1980er Jahren entstandenen Windkraftanlagenbau-Unternehmen bislang vergleichsweise wenig bekannt ist. Zudem gilt die Branche als Teil der sog. Erneuerbaren Energien, die von vielen gesellschaftlichen Kräften als umweltverantwortlich begrüßt werden. Zugleich ist aber umstritten, in welchem Ausmaß bei diesen Unternehmen eine institutionenkonforme Arbeitspolitik erfolgt (Wetzel, 2013).

Unsere Ergebnisse zeigen, dass auch im deutschen Windanlagenbau Verankerungsprozesse zu erkennen sind, in denen die Unternehmen an bestehende arbeitspolitische Institutionen andocken. Allerdings vollziehen sich diese Prozesse in Abhängigkeit von den personalpolitischen Prägungen und den Praktiken der arbeitspolitischen Akteure unterschiedlich schnell und in unterschiedlicher Art und Weise. Hieraus ergibt sich ein vergleichsweise breites Spektrum der Verankerung in den Institutionen kollektiver Arbeitsbeziehungen. Während sich ein Fallunternehmen in die klassischen Institutionen der deutschen industriellen Beziehungen einfügt, ziehen andere Fallunternehmen eine organisationsinterne Ausbalancierung der arbeitspolitischen Interessenkonflikte mit nur partieller Verankerung vor. Ein weiteres Fallunternehmen verweigert sich kollektiven Arbeitsbeziehungen prinzipiell. Diese Befunde deuten darauf hin, dass bestehende Beiträge zur arbeitspolitischen Verankerung in neu entstehenden Branchen zu wenig die Prozesse auf Organisations- und Unternehmensebene berücksichtigen. Wir schließen mit Überlegungen, wie Verankerungsprozesse bei Unternehmen in neuartigen Branchen unterstützt und angeregt werden können, um Vertretungslücken und weiße Flecken auf der arbeitspolitischen Landkarte zu verkleinern.

2. Neu entstehende Branchen und arbeitspolitische Verankerung

Neuartige Branchen sind insbesondere im Zuge der Auseinandersetzung mit der digitalen Wirtschaft und der sog. „New Economy“ zum Gegenstand der (Teil-)Analyse arbeitspolitischer Institutionalisierung gemacht worden (Baron, Burton & Hannan, 2001; Hauser-Ditz, Hertwig & Pries, 2006; Helfen, 2007; Lühje, Schumm & Sproll, 2002; Menez, 2010). Als „Leitbranche“ für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen der Zukunft wurde insbesondere der IT-Branche hohe Aufmerksamkeit geschenkt und diese als Blaupause für bisher weniger entwickelte Branchen beschrieben: „Wichtige Trends in der Wirtschaft, denen eine hohe Bedeutung für den Wandel der industriellen Beziehungen beigemessen wird, finden sich hier in geradezu exemplarischer Form. (...) Insgesamt weisen die Unternehmen der IT-