

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	13
1 Einleitung	15
2 Forschungsstand	19
3 Analyserahmen, Untersuchungsdesign und Methoden	27
3.1 Analyserahmen	27
3.1.1 Handlungstheoretische Fundierung	33
3.1.2 Substantiiierter Analyserahmen	39
3.2 Untersuchungsdesign	44
3.2.1 Auswahl der Länder	44
3.2.2 Auswahl der Unternehmensmerkmale	46
3.2.3 Darstellung der Fallauswahl	51
3.3 Methoden	66
4 Überbetriebliche Rahmenbedingungen	69
4.1 Strukturelle Rahmenbedingungen	72
4.2 Überbetriebliche Organisation der Gewerkschaften	76
4.2.1 Wesentliche Charakteristika überbetrieblicher Gewerkschaftsebenen	77
4.2.2 Überbetriebliche Gewerkschaftsstrukturen	78
4.3 Institutionelle Rahmenbedingungen	82
	9

4.3.1	Gesetzgeberische Umsetzung	83
4.3.2	Einfluss supranationaler Akteure	101
4.3.3	Relevante überbetriebliche Regelungsinstitutionen	118
4.4	Historisches Erbe und Diskurs	127
4.4.1	Nationale und sozialer Zugehörigkeit	128
4.4.2	Der spezifische Sinnzusammenhang des Begriffs »Gewerkschaft«	135
4.4.3	Die Zugehörigkeit zu Europa und der neoliberale Diskurs	139
4.5	Zusammenfassung der überbetrieblichen Rahmenbedingungen	140
5	Betriebliche Arbeitsbeziehungen in der Fallauswahl	141
5.1	Empirisch fundierte Weiterentwicklung von Dimensionen und Kategorien	142
5.1.1	Die Konfliktdimension	143
5.1.2	Die Kooperationsdimension	148
5.1.3	Relevante Aspekte der Dimension Koexistenz	152
5.1.4	Die Subordinationsdimension	152
5.2	Feldzugang und Interviewsituationen	153
5.3	Betriebliche korporative Akteure, Vertretungsstruktur und -kultur	154
5.3.1	Vertretung der Arbeitgeberinteressen	162
5.3.2	Betriebliche Interaktionskultur	165
5.4	Die korporativen Akteure und ihre betrieblichen Interaktionsprozesse	171
5.4.1	Tarifverhandlungen und arbeitsbezogene Konflikte	172
5.4.2	Streik als Sanktion bei Interessenskonflikten	183
5.4.3	Information	190
5.4.4	Konsultation	194

5.4.5	Gesundheit und Arbeitssicherheit	199
5.4.6	Betrieblich-soziale Kooperation und Koexistenz	200
5.4.7	Partizipative Formen der Subordination	202
5.5	Ergebnisvergleich über die Länder	204
5.6	Ergebnisvergleich über die Sektoren	212
5.7	Induktive Typologie von Vertretungsformen auf der Unternehmensebene	215
5.7.1	Die Westeuropäische Vergleichsebene	219
5.7.2	Typ A: Der arbeitsbezogene Kontraspierer	220
5.7.3	Typ B: Der arbeitsbezogene Juniorpartner	226
5.7.4	Typ C: Der sozialgenossenschaftliche Juniorpartner	230
5.7.5	Typ D: Der sozialgenossenschaftliche Kontraspierer	234
6	Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick	237
6.1	Zuordnung der Typologie bezüglich der Modelldiskussion	237
6.2	Die besondere Schwäche der betrieblichen Arbeitsbeziehungen	238
6.3	Sektorale Einflüsse und die Typologisierung der Arbeitnehmervertretung	239
6.4	Relevante überbetriebliche Handlungsspielräume und ihre Ausgestaltung	242
6.5	Ausblick	244
	Literaturverzeichnis	247
	Verzeichnis der Internetquellen	262