

**Abstracts zu den Beiträgen im Rahmen des  
Werkstattgesprächs „Produktions- und Sozialmodell:  
Institutioneller Wandel und wirtschaftliche  
Entwicklungsmuster“ am Soziologischen  
Forschungsinstitut (SOFI) an der Universität Göttingen am  
25. März 2010**

**Wirtschaftssysteme und die Finanzierung von nicht-finanziellen  
Unternehmen im Wandel**

*Florian Kirchner, Goethe-Universität Frankfurt*

**Nach der Deutschland AG – Daten zum Wandel der Unternehmenskontrolle**

*Prof. Dr. Jürgen Beyer, Universität Hamburg*

**Institutioneller Wandel in Deutschland – Gesellschaftliche Verantwortung  
von Unternehmen (CSR) und Sozial Verantwortliches Investieren (SRI) als  
neue Phänomene**

*Jun.-Prof. Dr. Stefanie Hiß, Friedrich-Schiller-Universität Jena*

**Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung der Tarifpolitik und die  
Metamorphose des dualen Systems der Interessenvertretung**

*Dr. Reinhard Bahnmüller, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. an der  
Universität Tübingen*

**OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifverzicht**

*Ph.D. Martin Behrens, WSI/Hans-Böckler-Stiftung*

# Wirtschaftssysteme und die Finanzierung von nicht-finanziellen Unternehmen im Wandel

*Florian Kirchner, Goethe-Universität Frankfurt*

Während die akademische Literatur früher die Überlegenheit eines der beiden Wirtschaftssysteme (bank-basiert oder kapitalmarkt-basiert) untersuchte, zielen neuere Studien darauf ab, die Entstehung eines hybriden Systems zu analysieren.

Vor diesem Hintergrund gehe ich im ersten Teil meiner Präsentation auf die Entwicklung der Finanzsysteme in Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien, England und den USA anhand von Intermediations (IK)- und Verbriefungskennzahlen (VK) über den Zeitraum 1997-2008 ein. Dabei werden die Volkswirtschaften für die Analyse in Sektoren unterteilt. IK geben dabei Aufschluss über den Anteil von Vermögen/Schulden von (nicht-finanziellen) Sektoren, der durch den Finanzsektor bzw. dessen Subsektoren kanalisiert wird. VK illustrieren in welcher Art Vermögen/Schulden gehalten werden, z.B. in Form von Aktien (verbrieftes Instrument) oder in Form von Krediten (nicht verbiefte Instrument).

In der Analyse zeigt sich, dass die Trends der 90er Jahre zu Disintermediation und steigender Verbriefung, beides für die Abnahme der Bedeutung von Banken verantwortlich, unterbrochen werden und eine Angleichung der Wirtschaftssysteme zu einer hybriden Form zu erkennen ist. Ferner werden Änderungen in der Vernetzung des Finanzsektors (welcher Subsektor investiert in/ finanziert sich von welchen anderen Subsektoren) genau untersucht und eine neue Form der Integration abgeleitet, die die einsetzende Hybridisierung bestätigt.

Im zweiten Teil meines Vortrages gehe ich explizit auf die Entwicklung im Sektor der nicht-finanziellen Unternehmen ein. Zunächst werden Ergebnisse auf Grundlage der IK und VK von nicht-finanziellen Unternehmen präsentiert. Anschließend werden die Finanzierungsquellen sowie -instrumente und ihre jeweiligen Anteile am gesamten Finanzierungsmix des nicht-finanziellen Unternehmenssektors der Länder Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien, Portugal, Finnland, Holland, Belgien, Österreich, Slowenien, Slowakei, England und der USA für die Periode 1995-2008 untersucht.

Bei der Analyse zeichnen sich internationale Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede ab, die auf unterschiedliche Ausprägungen der Kapitalmärkte sowie des Finanzsektors zurückzuführen sind. Grundsätzlich lassen sich intern sowie extern finanzierte Systeme unterscheiden und ausgeglichene Volkswirtschaften, wie z.B. Deutschland, erkennen. Der Anteil der jeweiligen Finanzierungsinstrumente (langfristige Kredite, langfristige Anleihen, börsennotiertes Eigenkapital) variiert abhängig von der Volkswirtschaft, wobei eine klare Dominanz der Kreditinstrumente zu erkennen ist. Eine Aufteilung des Beobachtungszeitraums in drei Perioden erlaubt eine genauere Analyse der Entwicklung der Finanzierungsinstrumente. Während die Kreditfinanzierung in Deutschland konstant die Außenfinanzierung dominiert, konnte auch die Eigenkapitalfinanzierung von 1998-2001 einen signifikanten Teil beitragen.

# Nach der Deutschland AG – Daten zum Wandel der Unternehmenskontrolle

*Prof. Dr. Jürgen Beyer, Universität Hamburg*

Das vormals so charakteristische Netzwerk der Unternehmensverflechtung, für das sich die Bezeichnung „Deutschland AG“ etabliert hatte, hat sich weitestgehend aufgelöst. Infolge ihrer vergleichsweise hohen Beteiligungen hatten die Eigentümer im Netzwerk der Deutschland AG ausgeprägte Interessen an einer aktiven Kontrolle. Ihre Kontrollambitionen konzentrierten sich zudem nicht – wie im angloamerikanischen Verständnis von Corporate Governance – auf die Einschränkung möglichen opportunistischen Verhaltens der angestellten Manager, sondern sie zielten auf eine weitergehende Reduzierung der Unsicherheit der Unternehmen: Unwillkommene Übernahmen ließen sich im Netzwerk der Deutschland AG in abgestimmter Weise abwehren, Unternehmensrisiken konnten gemeinschaftlich aufgefangen und strukturelle Schieflagen ganzer Wirtschaftszweige mittels von Banken gesteuerter Restrukturierung beseitigt werden. Das enge Beziehungsnetzwerk zwischen den größten Unternehmen unterstützte darüber hinaus die Begrenzung der Konkurrenz zwischen inländischen Wettbewerbern. Die deutschen Großunternehmen sind aufgrund des Zerfalls der Verflechtungsstrukturen nicht länger in ein national begrenztes System der Corporate Governance, sondern stattdessen in die Kontrollstrukturen des globalen Finanzmarktkapitalismus eingebunden. Der Beitrag veranschaulicht die Veränderungen anhand statistischer Daten und diskutiert verschiedene Implikationen dieser Entwicklung, wobei insbesondere auf die gestiegene Kapitalmarktabhängigkeit von Unternehmen, den wachsenden Einfluss institutioneller Investoren, die Vermarktlichung der Unternehmenskontrolle, die überproportional erhöhte Managementvergütung und die Teilhabe an globalen Risiken eingegangen wird.

# Institutioneller Wandel in Deutschland Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR) und Sozial Verantwortliches Investieren (SRI) als neue Phänomene

*Jun.-Prof. Dr. Stefanie Hiß, Friedrich-Schiller-Universität Jena*

Die deutsche Spielart des Kapitalismus hat sich in den letzten 20 Jahren tiefgreifend verändert. Interpretiert wird diese Veränderung zumeist als ein Abbau oder eine Erosion von Institutionen. Von der Bindungswirkung des Flächentarifvertrags bis zur Zurverfügungstellung geduldigen Kapitals durch Hausbanken – es ist nicht mehr so, wie es früher war. Die Institutionen sind erodiert, ihre Wirkungskraft hat gelitten, man ist sich ihrer nicht mehr unhinterfragt sicher. Die institutionellen Komplementaritäten zwischen den einzelnen Subsystemen des Modells Deutschland sowie seine Konsistenz als Ganzes haben nachgelassen, was auch mit Funktionseinbußen einhergeht.

Die Interpretation des institutionellen Wandels als Abbau liegt – zumindest teilweise – in der Tatsache begründet, dass auch wissenschaftliche Beobachtung etablierten Pfaden folgt. Das sozialpartnerschaftliche System industrieller Beziehungen oder das bankdominierte Unternehmensfinanzierungssystem sowie die theoretischen Konzepte und Folien, die dafür über Jahrzehnte entwickelt wurden, lenken den Blick auf ganz bestimmte Sachverhalte und Indikatoren, wie z.B. den Organisationsgrad von Gewerkschaften oder den Anteil der Banken an der Unternehmensfinanzierung, die sich dementsprechend im Niedergang befinden.

Dabei geht institutioneller Wandel nicht nur mit Abbau, sondern auch mit Neuem einher, das oft quer zu den eingeübten Perspektiven liegt und erst entdeckt und identifiziert werden muss. Doch selbst wenn diese Neuerungen erkannt sind, werden sie oft nicht gleich mit dem Abbau bekannter Institutionen in Verbindung gebracht. Sie erscheinen vielmehr als fremde Versatzstücke, die man in die bekannten Konzepte nicht gleich einzuordnen weiß. Die Folge ist eine einseitige Fokussierung auf den Abbau des Bekannten und eine systematische Unterbelichtung neuartiger Phänomene, die mit dem institutionellen Wandel einhergehen.

Im Folgenden möchte ich mich auf zwei Aspekte konzentrieren, für die mir dies der Fall zu sein scheint: die Rede ist von der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) und dem Sozial Verantwortlichen Investieren (Social Responsible Investment, SRI). Beide Phänomene haben sich in Deutschland erst seit Beginn der 1990er Jahre verbreitet – und korrespondieren damit mit dem Ende der Deutschland AG. Beide sind aus dem anglo-amerikanischen Raum bereits seit einigen Jahrzehnten bekannt und beide liegen quer zu dem bislang in Deutschland etablierten Institutionensetting.

*Corporate Social Responsibility* bedeutet die explizit freiwillige Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus. In der wissenschaftlichen Debatte erscheint CSR als etwas Neuartiges, das zu

Zeiten der Deutschland AG nicht existiert hätte. Dabei lässt sich zeigen, dass gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen sehr wohl Bestandteil des deutschen Kapitalismusmodells war, nur eben nicht explizit freiwillig, sondern implizit in vielfältigen Institutionen verankert (Hiß 2009). Die Erosion dieser Institutionen und die Verbreitung von CSR sind zwei Seiten einer Medaille.

Unter dem Stichwort CSR hat sich in den letzten Jahren ein organisationales Feld herauskristallisiert, dessen Wirkkraft sich große Konzerne, in zunehmendem Maße aber auch kleine und mittelständische Unternehmen, kaum mehr entziehen können. Dieses Feld zeichnet sich durch eine eigene Öffentlichkeit aus, über die Unternehmen mit Hilfe vor allem von CSR- und Nachhaltigkeitsberichten zu demonstrieren versuchen, was sie alles Gutes und Verantwortliches für ihre Beschäftigten und die gesellschaftliche Umwelt tun. Damit wenden sie sich an Akteure, die ihr Verhalten kritisch beobachten, sei es aus einer unternehmenskritischen Haltung heraus (NGOs, etc.) oder aus Gründen der Risikoabwägung (Investoren, etc.). CSR hat sich damit in den letzten Jahren von einer Managementmode zu einem festen Bestandteil des Reputations- und Risikomanagements von Unternehmen entwickelt. Im organisationalen Feld von CSR werden heute Themen verhandelt, die früher entweder im alleinigen Zuständigkeitsbereich der Aushandlungsarenen von Kapital und Arbeit lagen (z.B. betriebliche Aus- und Weiterbildung) oder kein öffentlich relevantes Thema waren (z.B. Sozial- und Arbeitsstandards in Entwicklungsländern). Darüber hinaus ist der Umgang der Unternehmen mit Gewerkschaften oder dem Thema Mitbestimmung selbst Gegenstand der CSR-Agenda geworden.

Ähnliche Entwicklungen lassen sich für das *Sozial Verantwortliche Investieren* (SRI) beobachten. SRI wird von Investoren durchgeführt, in erster Linie Investmentfonds oder Versicherungen, deren Anlagestrategie nicht nur finanzielle, sondern auch nicht-finanzielle Kriterien wie etwa ethische, soziale oder ökologische Aspekte berücksichtigen. Auch im diesem Bereich korrespondiert die Verbreitung von SRI mit der Erosion etablierter Unternehmensfinanzierungsstrukturen. Durch diverse Finanzmarktförderungsgesetze wurde der Einfluss von Banken beschränkt, die Rechte von Investoren jedoch gestärkt, was u.a. auch mit größeren Veröffentlichungspflichten von Unternehmen einher geht. Unternehmen müssen sich damit mit bis vor kurzem in Deutschland unbekanntem Phänomenen vertraut machen: Sie müssen nachhaltige Investoren über soziale und ökologische Unternehmenskennzahlen unterrichten, sich Screenings von nachhaltigen Ratingagenturen unterziehen, sich Shareholder-Resolutionen auf Hauptversammlungen stellen oder sich mit SRI-Vertretern im Aufsichtsrat auseinandersetzen. Damit wird für Unternehmen SRI zu einem zunehmend wichtigen Investor-Relations-Thema. Und je mehr sich die Unternehmensfinanzierung auf den Kapitalmarkt verlagert, desto weniger werden sie sich diesen neuen Anforderungen entziehen können. Für eine systematische Erfassung, wie sich der Trend zu SRI entwickelt, existieren bereits Erhebungen der Social Investment Forums (SIFs), die in Europa als Eurosif bekannt sind. SIFs sind Lobbyverbände von SRI-Investoren, das aufbereitete Zahlenmaterial ist daher nicht immer transparent nachvollziehbar. Dennoch belegen die Zahlen einen enormen Anstieg von SRI, vor allem in den Bereichen Shareholder-Aktivismus/ -Resolutionen und SRI-Screening.

Im Zuge einer Sozialberichterstattung wäre es wünschenswert, die Zunahme und Verbreitung von CSR und SRI in einigen ihren Facetten und die dazu korrespondierenden Erosionstendenzen der Deutschland AG differenzierter zu beleuchten.

*Literatur:* Hiss, Stefanie 2009: From Implicit to Explicit Corporate Social Responsibility – Institutional Change as a Fight for Myths. In: Business Ethics Quarterly, Special Issue on "The Changing Role of Business in a Global Society: New Challenges and Responsibilities" Vol. 19(3): 433- 451.

# Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung der Tarifpolitik und die Metamorphose des dualen Systems der Interessenvertretung

*Dr. Reinhard Bahn Müller, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. an der Universität Tübingen*

Will man die Entwicklung des Tarifsystems der letzten zwei Dekaden charakterisieren, sind m. E. vier miteinander verschränkte Bewegungen zentral:

- (1) Die äußere Erosion des Flächentarifsystems durch eine kontinuierlich abnehmende Tarifbindung, das Entstehen großer tariffreier Bereiche und damit die Einschnürung des Wirkungsbereichs von Tarifautonomie,
- (2) die Dezentralisierung des Verhandlungssystems, d.h. die vollständige oder teilweise Verlagerung der Regulierung von Arbeitsbedingungen von der nationalen bzw. sektoralen auf die betriebliche Ebene,
- (3) die Differenzierung der Tarifstandards entsprechend der einzelbetrieblichen Produktivität aber auch der Durchsetzungsstärke einzelner Beschäftigtengruppen, und schließlich
- (4) die Fragmentierung der Tariflandschaft durch Einschränkung des Geltungsbereichs bisher großflächig für alle Betriebe bzw. alle Beschäftigten einer Branche geltender Tarifverträge und Tarifnormen auf kleinere Segmente (z.B. Spartentarifverträge für bestimmte Branchen bzw. Beschäftigtengruppen).

Der Beitrag soll auf die Dezentralisierung bei gleichzeitiger Differenzierung der Tarifnormen fokussiert sein, wobei auch Datenreihen zur äußeren Erosion präsentiert werden. Die Konzentration auf die Dezentralisierung oder auch Verbetrieblichung des Verhandlungssystems erfolgt, weil davon das das Herzstück des deutschen Systems der Interessenvertretung betroffen ist: die Dualität von Tarifautonomie einerseits und Betriebsverfassung andererseits mit jeweils getrennten rechtlich-institutionellen Rahmen, Arenen, Akteuren, Konfliktgegenständen und Formen der Konfliktaustragung. Es wird die These vertreten, dass das duale System der Interessenvertretung klassischer Provenienz zunehmend abgelöst wird durch ein Mehrebenensystem, bei dem Betriebsräte über Themen verhandeln, die bisher den Tarifparteien vorbehalten waren und umgekehrt die Tarifparteien auf betrieblicher Ebene mit am Tisch sitzen und über Themen verhandeln, die bisher in unternehmerischer Disposition standen. Es gibt gegenseitige Landnahmen zwischen Tarifautonomie und Betriebsverfassung, die Grenzen zwischen der tariflichen und betrieblichen Arena der Konfliktaustragung werden neu gezogen.

Gleichzeitig wandelt sich der Charakter der Tarifnormen. Flächentarifnormen garantieren nicht mehr für alle Beschäftigten einer Branche gleiche Mindeststandards bzw. für alle Betriebe gleiche Mindestarbeitskosten. Sie stellen nicht mehr sicher was sie laut Lehrbuch leisten sollen: für einen maximalen Ausschluss von Arbeitnehmerkonkurrenz sowie für gleiche Konkurrenzbedingungen der Betriebe hinsichtlich der Faktoren Arbeit zu sorgen. Flächentarifnormen werden zu Rahmenabkommen mit nachverhandelbaren Größen. Ihre

Verbindlichkeit nimmt ab, sie haben keinen zwingenden Charakter mehr, sondern entwickeln sich zu Orientierungsgrößen, von denen in mehr oder weniger starkem Maße abgewichen werden kann.

Im Prozess der Dezentralisierung bzw. Verbetrieblichung der Tarifpolitik bekommen alle Akteure neue Rollen und Aufgaben zugewiesen, nicht zuletzt die Gewerkschaften. Es entsteht ein bisher nicht gekannter Koordinations- und Kontrollbedarf durch zunehmende Spreizung der betrieblich geltenden Mindeststandards. Zugleich muss die Vermittlungsfunktion, welche bisher Betriebsräte wahrnahmen, indem sie die einzelbetrieblichen Interessen mit den überbetrieblichen, von den Gewerkschaften vertretenen, in Einklang brachten, nun von den Gewerkschaften selbst übernommen werden. Die Pufferung durch die Institution des Betriebsrats, die auch legitimatorische Entlastung für die Gewerkschaften hatte, in dem Abweichungen von gewerkschaftliche Prinzipien und Grundsätzen der mangelnden Prinzipien treue von Betriebsräten zugeschrieben werden konnte, entfällt.

Wo der Prozess der Verbetrieblichung nicht „wild“, sondern durch die Tarifparteien kontrolliert verläuft, favorisieren die Gewerkschaften unterschiedliche Formen bzw. institutionell-rechtliche Rahmungen. Die einen agieren im Rahmen der Betriebsverfassung, die anderen in dem der Tarifautonomie. Als legitimierte Verhandlungspartner sind damit unterschiedliche Akteure im Spiel, im einen Fall das betriebliche Management und der Betriebsrat, die ihr Verhandlungsergebnis durch die Tarifparteien allerdings autorisieren lassen müssen. Im anderen Fall sind es von vorne herein die Tarifparteien, was vor allem den Gewerkschaften bessere Chancen bieten könnte, sich als wichtiger und unmittelbar nützlicher Akteur für Beschäftigte in Szene zu setzen und damit ein Grundproblem der deutschen Gewerkschaften anzugehen, nämlich der überbetrieblichen bzw. sektoralen Ebene und nicht der betrieblichen zugerechnet zu werden. Die betriebliche Präsenz der Gewerkschaften steigt, sie werden sichtbarer, sie können bei beteiligungsorientiertem Vorgehen und für die Beschäftigten akzeptiertem und nachvollziehbarem Ergebnis ihren Nutzen bzw. den einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sinnfälliger machen. Sie trägt jedoch auch mehr als bisher das Risiko der Dominanz einer betriebswirtschaftlichen Logik aufzusitzen und bei einem zu weit gehenden Concession Bargaining Legitimationsverluste zu erleiden. Auch ein offensiver und beteiligungsorientierter Umgang mit Tarifabweichungen ist kein Garant für eine Stärkung der Organisationsmacht und Legitimation von Gewerkschaften.

Schließlich wird die These vertreten, dass die Stabilisierung des Tarifsystems nicht nur von einer Stärkung der Organisationsmacht der Gewerkschaften abhängig ist. So wünschenswert dies ist, die Tarifbindung der Unternehmen hängt nicht nur davon ab. Die Höhe und die Entwicklung des Organisationsgrads der Unternehmen und damit des Deckungsgrads von Tarifverträgen erklären sich nicht, wie empirisch gezeigt wird, durch einen damit korrespondierenden Organisationsgrad der Gewerkschaften. So wünschenswert eine Stärkung der Organisationsmacht der Gewerkschaften ist, ohne Stabilisierungsbeiträge des Staates, so meine abschließende These, wird das Tarifsysteem zunehmend marginalisiert. Der Staat ist gefordert die Tarifautonomie, die von der Staatsferne und der Autonomie der Tarifakteure lebt, durch Generalisierung der von den Tarifparteien geschlossenen Verträge zu unterstützen.



# OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifverzicht

*Ph.D. Martin Behrens, WSI/Hans-Böckler-Stiftung*

Mitgliedschaften ohne Tarifbindung ("OT-Mitgliedschaften") sind mittlerweile innerhalb der deutschen Arbeitgeberverbandslandschaft weit verbreitet. Im Rahmen solcher OT-Mitgliedschaften wählen die betroffenen Mitgliedsunternehmen die Bindung an den jeweils geltenden Verbandstarifvertrag quasi ab (allerdings unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen zur Nachbindung bzw. Nachwirkung von Tarifverträgen), profitieren aber weiterhin von allen anderen Dienstleistungen des jeweiligen Arbeitgeberverbandes, insbesondere der arbeitsrechtlichen Beratung und Prozessvertretung.

Neben dem so genannten "Parallelverbandsmodell", welches insbesondere in den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie Anwendung findet, werden verbandstariflose Mitgliedschaften mehrheitlich im "Stufenmodell", also in Form eines besonderen Mitgliedschaftsstatus, angeboten. Angaben über die Frage, welcher Anteil, der deutschen Arbeitgeberverbände eine solche verbandstariflose Mitgliedschaft anbietet reichen von ein bis zwei Drittel der untersuchten Verbände. Belastbare Angaben zu der Frage, welcher Anteil der verbandlich gebundenen Unternehmen von einer OT-Mitgliedschaft Gebrauch macht, liegen lediglich den Bereich der Metall-/Elektro-, Teile der Textil- sowie der Holz- und Kunststoffindustrie vor. Jedoch basieren auch hier die Angaben auf der Selbstauskunft der betroffenen Verbände.

OT kommt in fast allen Branchen und in Verbänden verschiedenster Unternehmenstypen vor, wobei Verbände mit großer Palette der angebotenen Verbandsdienstleistungen deutlich häufiger Mitgliedschaften ohne Tarifbindung anbieten als solche mit geringem Dienstleistungsangebot. Dieser Zusammenhang könnte als Ausdruck einer "Organisationssicherungsstrategie" verstanden werden. Verbandstarifvertraglose Mitgliedschaften erwiesen sich gerade in den letzten Jahren als Wachstumsbranche. Schneller noch als in den 1990er Jahren werden heute verbandsinterne Bedenken gegen die Einführung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung zurückgestellt.

Die Motivationen der jeweiligen Arbeitgeberverbände zur Einführung von OT-Mitgliedschaften sind in der Praxis recht unterschiedlich. Solche divergierenden Motivationslagen und strategische Orientierungen der Verbände spiegeln sich auch in der Ausgestaltung der Regelungen zur OT-Mitgliedschaft wieder. So kann OT als Mittel der Organisationssicherung dienen, jedoch auch als tarifpolitisches Druckmittel, Legalisierungs- oder sogar Exit-Strategie, welche letztlich auf die weitgehende Auflösung flächentarifvertraglicher Normen zielt.