

Christiane Jansen

Regulierung der Arbeitsbeziehung
in Freien Berufen –
am Beispiel rechts-, wirtschafts- und
steuerberatender Unternehmen

Rainer Hampp Verlag

Christiane Jansen:

Regulierung der Arbeitsbeziehung in Freien Berufen – am Beispiel rechts-, wirtschafts- und steuerberatender Unternehmen

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 340 S.,

ISBN 978-3-95710-217-1 (print), € 34.80

ISBN 978-3-95710-317-8 (e-book pdf), € 32.99

Im Berufszweig der beratenden Freien Berufe arbeiten mit steigender Tendenz mehr als 520.000 angestellte Freiberufler oder Beschäftigte in der administrativen, technischen oder organisatorischen Assistenz. Bis auf wenige Haus- oder Regionaltarifverträge präsentiert sich die Branche als tariffreie Landschaft. Wie dennoch eine Regulierung der Arbeitsbeziehung stattfindet, legt die vorliegende empirische Studie dar. Dabei stehen die Strukturen der individuellen und kollektiven Interessenvertretungen, ihre Handlungsfelder und Durchsetzungsmöglichkeiten im Fokus. Zusätzlich werden die Besonderheiten der Branche, das Selbstverständnis der Beschäftigten und die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Interessenvertretung untersucht. Die umfangreichen Daten aus 20 Experteninterviews und zusätzlichen schriftlichen Angaben gestatten einen tiefen Einblick in die Arbeitsbeziehungen, das Werteverständnis und die Konfliktlösungsstrategien einer oft eher als verschlossen geltenden Branche.

Schlüsselwörter: Regulierung der Arbeitsbeziehung, Freie Berufe, Interessenvertretung, alternative Vertretungsorgane, Betriebsrat, Selbstvertretung, Gewerkschaft

Christiane Jansen, 1968 in Hamburg geboren, beginnt ihre berufliche Laufbahn mit einer Ausbildung zur Klavierbauerin, die sie als Klavierbaumeisterin 1996 abschließt. Nach einem anschließenden Studium zur Arbeits- und Wirtschaftsjuristin sowie der Sozialökonomie an der Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik arbeitet sie 10 Jahre hauptberuflich für die IG Metall Augsburg. Seit 2013 arbeitet sie als freiberufliche Trainerin und Beraterin für Betriebsräte sowie als arbeitsrechtliche Autorin.

Christiane Jansen

Regulierung der Arbeitsbeziehung in
Freien Berufen –
am Beispiel rechts-, wirtschafts- und
steuerberatender Unternehmen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-95710-217-1 (print)
ISBN 978-3-95710-317-8 (e-book)
ISBN-A/DOI 10.978.395710/3178
1. Auflage, 2018

Zugl.: Univ. Hamburg, Diss., 2018

Lektorat: Laura Deng

© 2018 Rainer Hampp Verlag Augsburg, München
Vorderer Lech 35 86150 Augsburg
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Vorwort

Seit vielen Jahren beschäftigte ich mich beruflich und privat mit den verschiedenen Facetten der Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dabei handelt es sich um ein Themengebiet, das sich permanent verändert und sich je nach Branche, Konjunktur und Image regelmäßig neu (er-)finden muss. Berufliche Umstände öffneten mir 2014 den Blick auf die besondere Arbeitssituation in Rechtsanwaltskanzleien, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Mit einer nahezu bundesweiten Tariffreiheit und nur wenigen gesetzlich legitimierten Betriebsräten stellte sich mir die Frage nach der Regulierung der Arbeitsbeziehungen in diesem wachsenden Bereich der Wissensarbeit.

Mein Dank gilt besonders Prof. Dr. Florian Schramm, der mich trotz der großen Entfernung als Doktorandin angenommen und während der gesamten Zeit der Zusammenarbeit unermüdlich an der Verbesserung meiner wissenschaftlichen Professionalität gearbeitet hat. Mit vielen Hinweisen und Anregungen hat Prof. Dr. Udo Mayer wesentlich zur Verbesserung der vorliegenden Arbeit beigetragen. Das war mir eine wertvolle Hilfe.

Viele Expertinnen und Experten aus der untersuchten Branche haben mit ihren Interviews, schriftlichen, elektronischen Anmerkungen oder in zahlreichen Gesprächen die Grundlage für die vorliegende Arbeit gelegt. Sie haben mir einen umfangreichen und oft sehr persönlichen Einblick in ihre Arbeitswelt ermöglicht. Ich weiß das erwiesene Vertrauen sehr zu schätzen.

Mein persönlicher Dank gilt allen Freunden und Freundinnen, die sich die Zeit genommen haben und mir als fachliche Ratgeber und Ratgeberinnen zur Branche, zur den Inhalten, zur richtigen Zitation oder für ansprechende Grafiken zur Seite standen. Doch ohne meine Lektorin Laura Deng wäre ich mit meiner Doktorarbeit bereits an der neuen Rechtschreibung gescheitert. Ihr gilt mein großer Dank für die unermüdliche und akribische Überarbeitung meiner Ausführungen. Weiterhin bin ich meiner Familie zutiefst dankbar für ihre ständige emotionale und motivierende Unterstützung während des gesamten Zeitraums.

Die Arbeit widme ich meinem Mann. Seine Liebe ist meine Freiheit.

Kempton, März 2018

Christiane Jansen

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis	G
Tabellenverzeichnis	G
Abkürzungsverzeichnis	I
1. EINLEITUNG	1
1.1. Thema, Relevanz, Übertragbarkeit	1
1.2. Aufbau der Arbeit	5
1.3. Fragestellung und weitere Forschungsfragen	7
1.4. Methode und eigener Beitrag	8
1.5. Literatur, Forschung, Datenmaterial	10
2. RECHTS- UND WIRTSCHAFTSBERATENDE FREIE BERUFE ALS FORSCHUNGSFELD	14
2.1. Begriffsbestimmung, Historie und Rechtsstellung der Freien Berufe	14
2.2. Begriffsbestimmungen	15
2.1.2 (Rechtsberatenden) Freien Berufe in der Gesellschaft	18
2.1.3 Abgrenzung selbständige zu angestellter Freiberuflichkeit	21
2.2 Juristische und wirtschaftswissenschaftliche Freie Berufe	25
2.2.1. Selbstverständnis und Berufsethos	26
2.2.2. Kammersystem	30
2.3. Betriebe in den beratenden Freien Berufen	32
2.3.1. Erwerbstätigkeit in rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen	33
2.3.1.1. Selbständige Berufsausübung	34
2.3.1.2. Abhängige Beschäftigung in den beratenden Freien Berufen	38
2.3.2. Betriebsstruktur und Arbeitgeberbegriff in den beratenden Freien Berufen	42
2.3.2.1. Einzelunternehmung	44
2.3.2.2. Die Büro- oder Praxisgemeinschaft	45
2.3.2.3. Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts	46
2.3.2.4. Offene Handelsgesellschaft und Kommanditgesellschaft	47
2.3.2.5. Partnerschaftsgesellschaft und mit beschränkter Berufshaftung	47
2.3.2.6. Die Rechtsanwalts-GmbH	48
2.3.2.7. Die Rechtsanwalts-Aktiengesellschaft	49
2.3.2.8. Ausländische Rechtsformen	49
3. AUSGEWÄHLTE THEORIEN IN DER ARBEITSBEZIEHUNG	51
3.1. „Exit, Voice & Loyalty“ und „Abwanderung, Widerspruch, Passivität“	51

3.2.	Theorie des überlegten Handelns.....	54
3.3.	Rechtsbewusstsein und das Thematisieren von Recht.....	56
3.4.	Hemmnisse der Rechtsmobilisierung	57
3.4.1.	Rechtliche Barrieren der Rechtsdurchsetzung.....	57
3.4.2.	Gesellschaftliche Barrieren der Rechtsdurchsetzung.....	59
3.4.3.	Die Betriebsstruktur als Barrieren der Rechtsdurchsetzung.....	60
3.4.4.	Individuelle Barrieren der Rechtsdurchsetzung.....	62
3.5.	Die Gewerkschaft in der Arbeitsbeziehung	64
3.5.1.	Motivation für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft	65
3.5.2.	Monopolmodell und Modell der effizienten Verhandlungen.....	69
3.5.3.	Insider-Outsider-Theorie und Effizienzlohntheorie	70
3.5.4.	Machtressourcen als gewerkschaftliche Durchsetzungsinstrumente	72
4.	REGULIERUNG DER ARBEITSBEZIEHUNG DURCH DAS ARBEITSRECHT	74
4.1.	Interessengegensatz und Schutzzweck des Arbeitsrechts.....	74
4.2.	Arbeitsrechtliche Quellen in der Rechtshierarchie	75
4.3.	Rechtsdurchsetzung im Arbeitsrecht	78
4.4.	Struktur der Mitarbeiterpartizipation in Deutschland.....	83
4.4.1.	Art und Umfang gewerkschaftlicher Interessenvertretung.....	83
4.4.2.	Der Gewerkschaftliche Organisationsgrad.....	84
4.4.3.	Tarifbindung, Tarifabdeckung	85
4.4.4.	Berufsgewerkschaften / Spartengewerkschaften	89
4.5.	Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz	94
4.5.1.	Auslöser für Betriebsratsgründungen	95
4.5.2.	Strategien zur Vermeidung und Verhinderung von Betriebsräten	96
4.5.3.	Die Betriebsratslandschaft – Verbreitungsgrad und Strukturen.....	100
4.5.4.	Selbstverständnis zur Betriebsratsarbeit und Betriebsratstypen	102
4.6.	Alternative Formen der Interessenvertretung.....	105
4.6.1.	Verbreitungsgrad alternativer Vertretungsorgane	106
4.6.2.	Kriterien für die Bildung einer alternativen Mitarbeitervertretung.....	107
4.6.3.	Typische Formen alternativer Vertretungsorgane	109
4.6.4.	Arbeitsfelder und Arbeitsweise alternativer Vertretungsorgane.....	111
4.7.	Die Unternehmensmitbestimmung – Theorie und Praxis	112
4.7.1.	Umgehung und Vermeidung der deutschen Mitbestimmung.....	113
4.7.2.	Art und Umfang der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland.....	115
4.7.3.	Die Arbeit des Aufsichtsrates in der Praxis	116
4.8.	Individuelle Interessenvertretung – Selbstvertretung	117
4.9.	Interessenvertretung in der Wissensarbeit (New Economy und Neue Medien)...	120
4.9.1.	Die Arbeitsbeziehung in der „New Economy“	120

4.9.2.	Arbeitsvertrag und Zielvereinbarung als Regulativ der Arbeitsbeziehung	122
4.9.3.	Kollektive Interessenvertretung in der „Neue Medien“-Branche	124
5.	METHODE UND FORSCHUNGSPROZESS	127
5.1.	Datenerhebung mit dem leitfadengestützten Experteninterview	127
5.1.1.	Der Gesprächsleitfaden	127
5.1.2.	Prozess der empirischen Forschung	130
5.1.3.	Die Transkription	134
5.1.4.	Codierung zur Datenanalyse	135
6.	ARBEITSBEZIEHUNGEN IN RECHTS- UND WIRTSCHAFTSBERATENDEN FREIEN BERUFEN	136
6.1.	Strukturdaten der untersuchten Betriebe	136
6.2.	Gewerkschaften in rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen	143
6.2.1.	Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft im Aufsichtsrat	147
6.2.2.	Erfahrungen und Stellung der Gewerkschaft im Betrieb	149
6.2.2.1.	Persönliche Erfahrungen mit einer Gewerkschaft	149
6.2.2.2.	Bedeutung der Gewerkschaft im untersuchten Betrieb	150
6.2.3.	Ebenen der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften	153
6.2.3.1.	Zusammenwirken im Rahmen der Interessenvertretung	154
6.2.3.2.	Die Gewerkschaft als Beteiligte im beruflichen Zusammenhang	154
6.2.4.	Gewerkschaftliche Mitgliederstrukturen im Betrieb	155
6.2.5.	Tarifverträge in rechts- und wirtschaftsberatenden Betrieben	157
6.2.6.	Kompensation fehlender Tarifstrukturen	164
6.2.7.	Zusammenfassung: Gewerkschaften in der beratenden Wissensarbeit	166
6.3.	Der Betriebsrat in den rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen	169
6.3.1.	Anlass und Initiative zur Betriebsratsgründung	169
6.3.2.	Selbstverständnis und Erwartungen	172
6.3.3.	Arbeitsstrukturen des Betriebsrats	174
6.3.3.1.	Freistellung	174
6.3.3.2.	Räumlichkeiten	175
6.3.3.3.	Betriebsratssitzung und Beschlussfassung	176
6.3.3.4.	Betriebsversammlung und Information der Belegschaft	177
6.3.3.5.	Ausschüsse und weitere interne Arbeitsstrukturen	180
6.3.3.6.	Interne Zusammenarbeit und Zusammensetzung	181
6.3.3.7.	Strukturen im Gesamt- oder Konzernbetriebsrat	182
6.3.3.8.	Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung	183
6.3.4.	Themen in der Betriebsratsarbeit	187
6.3.4.1.	Arbeitszeitgestaltung	188

6.3.4.2.	Vergütung.....	189
6.3.4.3.	Personelle Angelegenheiten.....	190
6.3.4.4.	Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	192
6.3.5.	Wirkung und Hemmnisse in der Betriebsratsarbeit.....	194
6.3.5.1.	Wahrnehmung in der Belegschaft.....	194
6.3.5.2.	Wahrnehmung des Betriebsrats durch die Unternehmensführung.....	195
6.3.5.3.	Kooperative oder konfrontative Betriebsratsarbeit.....	196
6.3.5.4.	Rechtsdurchsetzung.....	197
6.3.6.	Hindernisse der Betriebsratsarbeit.....	199
6.3.6.1.	Keine Notwendigkeit.....	200
6.3.6.2.	Fehlende Infrastruktur.....	202
6.3.6.3.	Negatives Image und Repression.....	203
6.3.7.	Zusammenfassung: Betriebsrat und Betriebsverfassung.....	206
6.4.	Alternative Vertretungsorgane.....	209
6.4.1.	Anlass und Initiator zur Bildung einer alternativen Vertretungsform.....	210
6.4.2.	Zustandekommen alternativer Interessenvertretungen.....	211
6.4.3.	Strukturen alternativer Vertretungsorgane.....	213
6.4.3.1.	Modelle alternativer Vertretungsorgane.....	214
6.4.3.2.	Arbeitsstrukturen alternativer Interessenvertretungen.....	217
6.4.4.	Themenbereiche der alternativen Interessenvertretung.....	220
6.4.5.	Wirkung und Grenzen alternativer Vertretungsorgane.....	222
6.4.6.	Zusammenfassung: Die Organe der alternativen Interessenvertretung.....	225
6.5.	Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat.....	227
6.5.1.	Strukturen und Zusammensetzung auf Arbeitnehmerseite.....	227
6.5.2.	Themen und Arbeitsweise.....	229
6.5.3.	Wirkung und Hindernisse.....	231
6.5.4.	Zusammenfassung: Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat.....	232
6.6.	Selbstvertretung in rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen.....	233
6.6.1.	Themen der individuellen Interessenvertretung.....	234
6.6.1.1.	Arbeitszeitgestaltung.....	234
6.6.1.2.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	236
6.6.1.3.	Vergütung.....	237
6.6.1.4.	Berufliche Weiterbildung, berufliche Entwicklung.....	239
6.6.1.5.	Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbelastungen.....	240
6.6.2.	Strukturen in der individuellen Interessenvertretung.....	242
6.6.2.1.	Adressat der individuellen Interessenvertretung.....	242
6.6.2.2.	Das Mitarbeitergespräch.....	243
6.6.3.	Wirkung, Grenzen und Hindernisse individueller Interessenvertretung.....	245
6.6.4.	Zusammenfassung: Selbstvertretung in beratenden Freien Berufen.....	248

6.7.	Interessenvertretung im Kontext der Betriebskultur	251
6.7.1.	Das Unternehmensleitbild.....	252
6.7.2.	Rollenkonflikt zwischen Anstellung und Freiberuflichkeit	255
6.7.3.	Führungsverhalten und Betriebsklima.....	261
6.7.3.1.	Führungsverhalten.....	262
6.7.3.2.	Betriebsklima, Zusammenarbeit	266
6.7.4.	Berufsspezifische Kriterien beim Zugang zur Interessenvertretung	270
6.7.4.1.	Unternehmerisches Denken und Handeln	271
6.7.4.2.	EinzelkämpferIn für das Mandat	273
6.7.4.3.	„Wir hier oben“.....	274
6.7.4.4.	Interessenvertretung – nein danke	276
6.7.5.	Die Kammer als berufliche Interessenvertretung	279
6.7.6.	Zusammenfassung: Interessenvertretung im Kontext der Betriebskultur	282
7.	SCHLUSSBETRACHTUNG	285
7.1.	Kritik und Problemstellungen im Forschungsprozess.....	291
7.2.	Weitere Forschungsfragen	294
7.3.	Weiterer Nutzen	297
	LITERATURVERZEICHNIS.....	301
	ANHÄNGE	316
I.	Gesamtübersicht der untersuchten Betriebe (Experteninterviews).....	316
II.	Anschreiben an die Tarifregister mit Auskunftersuchen	317
III.	Gesprächsleitfaden.....	318

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Forschungsfelder und Fragestellung	2
Abbildung 2: Selbständige FreiberuflerInnen nach Berufsgruppen	37
Abbildung 3: Erwerbstätige und Angestellte in Freien Berufen	39
Abbildung 4: Altersstruktur in rechts- und wirtschaftsberatenden Betrieben.....	41
Abbildung 5: Gesellschaftsformen und ihre Verbreitung in rechtsber. Freien Berufen	43
Abbildung 6: Exit, Voice & Loyalty	51
Abbildung 7: Modell des überlegten Handelns.....	54
Abbildung 8: Rechtshierarchie im Arbeitsrecht	78
Abbildung 9: Mitglieder der DGB-Einzelgewerkschaften und im DGB gesamt	84
Abbildung 10: Tarifbindung der Beschäftigten in ausgewählten Branchen.....	86
Abbildung 11: Tarifbindung in Betrieben ausgewählter Branchen.....	86
Abbildung 12: Fünf Phasen der Betriebsratsgründung.....	95
Abbildung 13: Typologien von Betriebsratsgründungen.....	96
Abbildung 14: Verteilung gesetzlicher und alternativer Vertretungsorgane	110
Abbildung 15: Tarifabdeckung im Bereich der rechtsberatenden Freien Berufe.....	163

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Struktur und Aufbau der vorliegenden Studie.....	6
Tabelle 2: Abstufungen der Berufsordnungen	26
Tabelle 3: Kammersystem in rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen.....	30
Tabelle 4: Anzahl der Syndizi bzw. -SteuerberaterInnen und Doppelbänder	38
Tabelle 5: Struktur der Erwerbstätigen in beratenden Freien Berufen.....	39
Tabelle 6: Erwerbstätige Frauen in den beratenden Freien Berufen	40
Tabelle 7: Anteil Berufsträgerinnen nach Tätigkeitsfeld	40
Tabelle 8: Beschäftigungsstruktur nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	41
Tabelle 9: Unternehmensformen (Art und Anzahl) in den beratenden Freien Berufen	42
Tabelle 10: Typologien der Mentalitäten.....	68
Tabelle 11: Konflikte und gerichtliche Zuständigkeit im Mitbestimmungsrecht	82
Tabelle 12: In Deutschland anerkannte Berufsgewerkschaften	91
Tabelle 13: Rechts- und wirtschaftsberatenden Berufsverbände und Verbände im Deutschen Beamtenbund (dbb) und Tarifunion.....	93
Tabelle 14: Verteilung der Betriebsräte auf die Größenklassen	100
Tabelle 15: Verbreitung von Betriebsräten in ausgewählten Wirtschaftszweigen.....	101

Tabelle 16: Struktur und Zusammensetzung von Betriebsratsgremien	102
Tabelle 17: Verbreitung von Betriebsräten und alternativen Vertretungsorganen	106
Tabelle 18: Kollektive betriebliche Interessenvertretungen nach Größenklassen.....	107
Tabelle 19: Typen alternativer Vertretungsorgane nach Legitimation und Zusammensetzung	109
Tabelle 20: Typen alternativer Vertretungsorgane in der akademischen Dienstleistung	109
Tabelle 21: Anzahl der Kontaktaufnahmen zu ExpertInnen und tatsächliche Interviews sowie schriftliche/elektronische Rückmeldungen ..	131
Tabelle 22: Zeiten der Betriebszugehörigkeit der ExpertInnen.....	133
Tabelle 23: Betriebliche Funktion der befragten ExpertInnen.....	133
Tabelle 24: Unternehmensform und betriebliche Interessenvertretung	136
Tabelle 25: Bestehen des Unternehmens und betriebliche Interessenvertretung.....	137
Tabelle 26: Unternehmenszweck und betriebliche Interessenvertretung	138
Tabelle 27: Belegschaftsgröße und betriebliche Interessenvertretung.....	139
Tabelle 28: Zusammensetzung der Belegschaften nach Geschlechtern und Tätigkeit.....	140
Tabelle 29: Betrieblicher Altersdurchschnitt und Verbreitung der Interessenvertretungen ..	141
Tabelle 30: Betriebszugehörigkeit und Verbreitung der betrieblichen Interessenvertretung	142
Tabelle 31: Auskunft der Ver.di-Vertretungen über Tarifverträge, Gremien oder Kontakte .	144
Tabelle 32: Auskunftersuchen an die Tarifregister der Bundesländer sowie deren Rückmeldung.....	146
Tabelle 33: Tarifverträge in den rechtsberatenden Freien Berufen	158

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
Anm. d. Verf.	Anmerkung der Verfasserin
AnwBl	Anwaltsblatt
AR	Aufsichtsrat
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
Art.	Artikel
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AVO	alternative Vertretungsorgane
Az.	Aktenzeichen
B.V.	Niederländische geschlossene Gesellschaft mit beschränkter Haftung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAMS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BayObLG	Bayerisches Oberlandesgericht
BDR	Bund Deutscher Rechtspfleger
BDZ	Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFB	Bundesverband der Freien Berufe
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BORA	Berufsordnung für Rechtsanwälte
BStB	Berufsordnung für Steuerberater
BR	Betriebsrat
BRAGO	Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung
BRÄK	Bundesrechtsanwaltskammer
BRAO	Bundesrechtsanwaltsordnung
BSG	Bundessozialgericht
BStBK	Bundessteuerberaterkammer
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CFO	Chief Financial Officer
CGM	Christliche Gewerkschaft Metall

CGZP	Christliche Gewerkschaft für die Zeitarbeit und Personalserviceagenturen
CSR	Corporate Social Responsibility
DAAV	Deutscher Anwaltsverein
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DAV	Deutscher Anwaltverein
dbb	Deutscher Beamtenbund
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d.h.	das heißt
DJG	Deutsche Justizgewerkschaft
DJV	Deutscher Journalistenverband
DMS	Document Management System
DrittelbG	Drittelbeteiligungsgesetz
DStG	Deutsche Steuergewerkschaft
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EG	Europäische Gemeinschaft
EStG	Einkommenssteuergesetz
Et al.	et alii (und andere)
etc.	et cetera
EuGH	Europäischer Gerichtshof
e.V.	eingetragener Verein
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
f.	folgende
FDP	Freie Demokratische Partei
ff.	fortfolgende
FG	Finanzgericht
Fn.	Fußnote
GbR	Gemeinschaft bürgerlichen Rechts
GBR	Gesamtbetriebsrat
GdF	Gewerkschaft der Flugsicherung
GDL	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GfK	Gesellschaft für Konsumforschung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft
GmbHG	Gesetz für Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
HBV	Gewerkschaft Handel-Banken-Versicherungen

HGB	Handelsgesetzbuch
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
IFB	Institut für Freie Berufe
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IG BAU	Industriegewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie
inkl.	inklusive
ILO	International Labour Organization
i.S.d.	im Sinne des
IT	Informationstechnologie
i.V.m.	in Verbindung mit
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
Jg.	Jahrgang
k.A.	Keine Angaben
KBR	Konzernbetriebsrat
KG	Kommanditgesellschaft
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LBZ	Landesbezirk
LG	Landgericht
LLC	Limited Liability Company
LLP	Limited Liability Partnership
lit	littera (Buchstabe)
Ltd.	Limited Company
LT-Drs.	Landtagsdrucksache
MAV	(kirchliche) Mitarbeitervertretung
MB	Marburger Bund
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
MPIfG	Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung
Mrd	Milliarden
MTV	Manteltarifvertrag
m.W.v.	mit Wirkung von
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
OFT	Office of Fair Trading
OHG	Offene Handelsgesellschaft
OLG	Oberlandesgericht

OT	Ohne Tarifbindung
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
PartGG	Partnerschaftsgesellschaftsgesetz
PartGGbmB	Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung
PC	Personal Computer
PLC	Private Limited Company
RA	Rechtsanwalt
ReNo	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte
RFH	Reichsfinanzhof
Rn.	Randnummer
RStBl	Reichssteuerblatt
RVG	Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
S.	Seite
SE	Societas Europaea (Europäische Aktiengesellschaft)
sog.	sogenannte
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschland
StB	Steuerberater
StBerG	Steuerberatungsgesetz
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
Tsd.	Tausend
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.a.	unter anderem
UFO	Unabhängige Flugbegleiter Organisation
UN	Unternehmen
UNB	Unternehmensberater
UNO	United Nations Organization
u.U.	unter Umständen
UVV	Unfallverhütungsvorschriften
VBG	Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten
VBRG	Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes
VC	Vereinigung Cockpit
Ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
VRB	Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst
WiPrO	Wirtschaftsprüferordnung in der Fassung vom 05.11.1975
WP	Wirtschaftsprüfer
WPK	Wirtschaftsprüferkammer
WPO	Wirtschaftsprüferordnung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

z.B.
ZPO
z.T.

zum Beispiel
Zivilprozessordnung
zum Teil

1. EINLEITUNG

1.1. Thema, Relevanz, Übertragbarkeit

Die sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit hat sich in Deutschland in den letzten Jahren stark verändert. So sind einfache Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe, die keine ausgewiesene berufliche Qualifikation erfordern, vielfach in Länder mit geringen Lohnkosten verlagert worden. Im Gegenzug sind in der Industrie zahlreiche neue Arbeitsplätze für qualifizierte Facharbeiter und Facharbeiterinnen sowie hochqualifizierte Beschäftigte in der Forschung, Entwicklung oder Konstruktion entstanden.¹ Durch neue Managementmethoden, Finanzstrategien oder die Globalisierung ist die Arbeitswelt komplexer geworden und so ist auch der Beratungsbedarf gestiegen. Die Zunahme eines interdisziplinären und häufig internationalen Beratungsbedarfs führt seit Jahren zu einem kontinuierlichen Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Branche der rechts- und wirtschaftsberatenden Berufe (Rechtsanwaltskanzleien, Steuerberatungsgesellschaften, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Unternehmensberatungen).²

Dieser Berufszweig ist den Freien Berufen zuzuordnen, der in Deutschland durch eigene gesetzliche Regelungen, Gesellschaftsformen, Aufgabenstellungen und nicht zuletzt besondere Steuervergünstigungen eine herausgehobene rechtliche und gesellschaftliche Stellung einnimmt. Die hier vertretenen Berufsbilder sind aufgrund der hochqualifizierten, meist akademischen Ausbildung auf eine selbständige Ausübung der Tätigkeit ausgelegt. So impliziert der Begriff der juristischen oder wirtschaftsberatenden FreiberuflerInnen eine eigene Kanzlei oder Beratungsgesellschaft sowie die eigenverantwortliche, persönliche und selbständige Berufsausübung.

Doch die in der Wirtschaft benötigten fach- und branchenübergreifenden Beratungen haben in den vergangenen Jahren konzernähnliche internationale Beratungsunternehmen entstehen lassen, in denen sich zahlreiche akademische BerufsträgerInnen nun in einem leistungsgebundenen, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis wiederfinden. Während sich Selbständige die Arbeitsbedingungen selbst gestalten können, unterliegen angestellte Beschäftigte der rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufe den Regeln der betrieb-

¹ In Studien wurde nachgewiesen, dass die alleinige Nutzung des generischen Maskulinums in Texten und Dokumenten dazu führt, dass Frauen weniger mitgedacht werden (Stahlberg & Sczesny, 2001). Da nach Ergebnissen anderer Forschungen die Lesbarkeit nicht leidet, werden in dieser Arbeit weitgehend gegenderte Personenbezeichnungen verwendet, sofern neutrale Begriffe nicht zur Verfügung stehen (Rothmund & Christmann, 2002). Verbundene Personenbegriffe werden nicht gendert.

² In dieser Arbeit werden die Begriffe „rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufe“, „beratende Freie Berufe“, „juristische und wirtschaftswissenschaftliche Freie Berufe“ synonym verwendet. Gemeint sind jeweils Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften sowie Unternehmensberatungen. Wird nur ein Berufszweig in Bezug genommen, wird darauf ausdrücklich verwiesen.

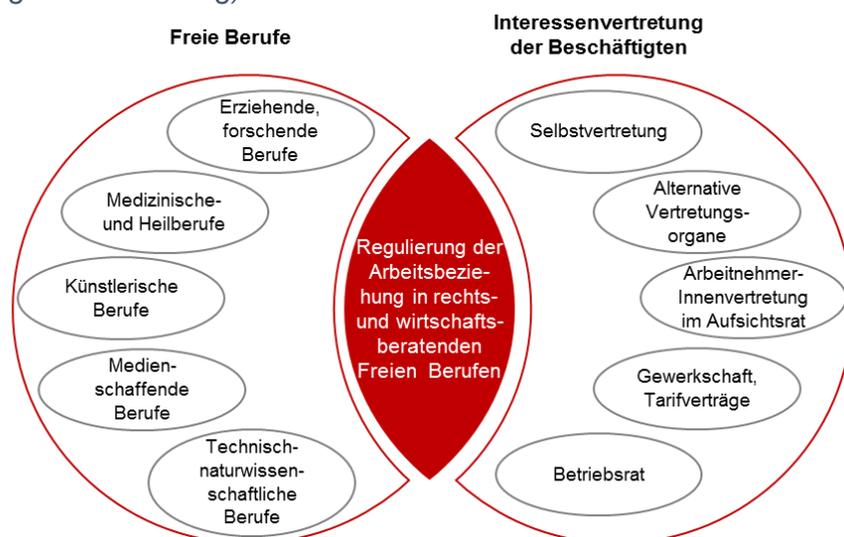
lichen Organisation, sind durch Arbeitsvertrag verpflichtend gebunden und müssen sich den Weisungen sowie dem Direktionsrecht der Arbeitgeberseite unterwerfen. Weiterhin sind die Arbeitsgesetze mit ihren Mindestanforderungen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zu beachten.

Während in den klassischen Bereichen des produzierenden Gewerbes und der Dienstleistungsbranchen die Arbeitsbeziehungen häufig über die traditionellen Instrumente gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretungen reguliert werden, befasst sich die vorliegende Arbeit mit der Frage der Übertragbarkeit auf die beratende Wissensarbeit in den Freien Berufen. Der Titel lautet demnach:

Regulierung der Arbeitsbeziehungen in Freien Berufen
am Beispiel rechts- und wirtschafts- und steuerberatender Unternehmen

In dieser Studie wird der Frage nachgegangen, welche individuellen und kollektiven Interessen ArbeitnehmerInnen dieser beratenden Freien Berufe in die Arbeitsbeziehung einbringen und welche Instrumente der Interessenvertretung sie dafür auswählen.³ Dabei wird auch ein Blick auf die erfolgreiche Durchsetzung der vertretenen Interessen geworfen und herausgearbeitet, welche branchentypischen Kriterien die Interessenvertretung in den rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen prägen.

Abbildung 1: Forschungsfelder und Fragestellung (eigene Darstellung)



³ In den hier untersuchten Betrieben sind mit „ArbeitnehmerInnen“ sämtliche abhängig Beschäftigte zu verstehen, also neben den BerufsträgerInnen auch die Beschäftigten in der administrativen, technischen oder organisatorischen Assistenz. Beziehen sich Aussagen allein auf die beratenden Beschäftigten, werden diese als BerufsträgerInnen oder angestellte FreiberuflerInnen bezeichnet.

Nimmt man an, dass hochqualifizierte Beschäftigte ihre Interessen in der Arbeitsbeziehung eloquent und selbstbewusst aushandeln, mit dem Ergebnis einer hohen Vergütung und weitgehend selbstbestimmten Arbeitsbedingungen, stellt sich berechtigt die Frage nach der Relevanz dieser Studie. „Ein angestellter Jurist oder Juristin würde sich ja mit einem Tarifvertrag viel schlechter stellen, als wenn er oder sie die Arbeitsbedingungen selbst aushandelt“ fasst ein Studierender in einem Vortrag über die Interessenvertretung in Freien Berufen eben diese Außenansicht zusammen. Diese Aussage wird auf AbsolventInnen mit vorzüglichen Abschlüssen zutreffen, die in renommierten Kanzleien oder Gesellschaften als ausgewiesene Fachkräfte für Spezialgebiete gesucht werden. Die ganz überwiegende Mehrheit findet sich jedoch – sofern sie keine Selbständigkeit anstrebt – als „akademische FacharbeiterIn“ in den zahlreichen Betrieben und Unternehmen der Beratungsberufe wieder.

Die vorliegende Arbeit will einen Erkenntnisbeitrag leisten, warum ArbeitnehmerInnen in Freien Berufen wenig Neigung zu kollektiver betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung aufweisen. Im Fokus steht dabei insbesondere der ausgeprägte Wunsch nach Selbstvertretung, der sich im Wesentlichen aus einem Selbstbild als EinzelkämpferIn und ProblemlöserIn generiert. Die Vertretungsinstrumente (gesetzlich legitimierter) Betriebsrat und (freiwillig vereinbarte) alternative Interessenvertretung werden in ihrer Arbeitsweise und Durchsetzungsmacht gegenübergestellt und eingeschätzt. Dabei wird die Kritik der befragten ExpertInnen an den klassischen Interessenvertretungen (Gewerkschaft und Betriebsrat) genauer betrachtet und das zumeist negative Image der beiden Institutionen hinterfragt. Mit der Kritik aus der Belegschaft und den Interessenvertretungen lassen sich Reformwünsche des Betriebsverfassungsgesetzes herleiten. Und nicht zuletzt geben die Ergebnisse dieser Studie den zuständigen Gewerkschaften Hinweise, welche Anforderungen bezüglich der Themen, des Auftretens, der Fachkompetenz und der Imagepflege gestellt werden, um die ausgeprägte Gewerkschafts- und Betriebsratsferne in diesen beratenden Freien Berufen zu überwinden (die Forschungsfragen werden im Abschnitt 1.3. ausgeführt).

Gestaltet es sich bereits schwierig in den traditionellen Branchen der klassischen betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung, die dort beschäftigten „WissensarbeiterInnen“ in die kollektiven Vertretungsinstrumente einzubeziehen, ist bei den beratenden Freien Berufen von weit größeren Barrieren auszugehen.⁴ Führt die fehlende Regulierung der Arbeitsbeziehung zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen, kann dies weitreichende Folgen haben. So weisen schon jetzt zahlreiche Einträge in Unternehmens-Bewertungsportalen auf die fehlende Attraktivität der Arbeit und eine daraus resultierende Demotivation der rechts- und

⁴ Eine Definition über „Wissensarbeit“ findet sich in der Fn. 8

wirtschaftsberatenden Beschäftigten hin. Inwieweit sich daraus ein Qualitätsverlust für die erstellte Beratungsleistung und mögliche Folgen (z.B. Haftung oder Vermögensschäden) ableiten lässt, kann nur vermutet werden.

Auch für angestellte FreiberuflerInnen bleiben deregulierte Arbeitsbedingungen nicht ohne Folgen, wie frühere Studien aus anderen Branchen der Wissensarbeit belegen. In der Annahme einer gegenseitigen Loyalität vertrauten Beschäftigte im Bereich der New Economy und Neue Medien auf das unregulierte Funktionieren der Arbeitsbeziehungen – bis schwere wirtschaftliche Einbrüche mit drastischen Kosteneinsparungen oder gar Personalabbau deutlich machten, dass sie dann doch „nur“ abhängig Beschäftigte sind. In einigen Unternehmen führte diese Erkenntnis durchaus zu Betriebsratsgründungen.⁵ Eine flächendeckende Wahl gesetzlich legitimierter oder tariflicher Interessenvertretung blieb indes aus. Stattdessen bildeten sich sogenannte alternative Interessenvertretungen, die sich als moderne Interessenvertretung im Gegensatz zu einem starren und für die Branche nicht zweckmäßigem Betriebsrat oder gar einer Gewerkschaft „für die WerkerInnen“ sehen. Trotz neuer betrieblicher Partizipationskonzepte, die sich allerdings im wesentlichen auf die Erfüllung des Betriebszwecks richten, bleiben die alternativen Vertretungsorgane (z.B. Vertrauensgremien, Round Table oder Sprecherausschüsse) bei der Regulierung der Arbeitsbedingungen ohne die gesetzliche Beteiligungs- und Durchsetzungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes häufig hinter den Möglichkeiten eines Betriebsrats zurück. Vielmehr legitimieren sie die kritische Fragestellung, wofür es denn überhaupt Betriebsräte, Mitbestimmung oder eine Tarifautonomie braucht, wenn Beschäftigte und Unternehmensseite sich freiwillig auf eine alternative Vertretungsstruktur verständigen.

Vergleicht man die wenig oder gar nicht regulierten Arbeitsbedingungen von angestellten FreiberuflerInnen mit ArbeitnehmerInnen vergleichbarer Qualifikation (z.B. JuristInnen einer Rechtsabteilung) in der tarifgebundenen Wirtschaft, stellen sich die Entgelte, Sonderzahlungen, die vereinbarte Arbeitszeit sowie sonstigen sozialen Vergünstigungen in der Industrie nicht selten als günstiger für die Letzteren dar. Negative Folgen dieser materiellen und sozialen Einbußen ergeben sich nicht nur für die Beschäftigten, sondern aufgrund der geringeren Kaufkraft, den reduzierten Steuereinnahmen und den fehlenden Sozialversicherungsbeiträgen auch für die Allgemeinheit.

⁵ Die Betriebsratswahl bei Pixelpark in 2001 gilt als erste Wahl einer verfassten Interessenvertretung in einem Unternehmen der New Economy, <https://www.berliner-zeitung.de/die-new-economy-gilt-als-gewerkschaftsfreie-zone--jetzt-wird-ein-betriebsrat-gewaehlt---ausgerechnet-bei-pixelpark--dem-flaggschiff-der-start-ups-der-verrat-15983100>

Auch wenn sich Erfahrungen aus Studien nicht in jedem Fall vollständig übertragen lassen, haben die Ergebnisse aus dieser vorliegenden Arbeit auch in anderen Branchen und Bereichen der Wissensarbeit Relevanz. So zeigten frühere Studien, dass die Branche der Neuen Medien und New Economy aber auch die Bereiche der Forschung und Entwicklung in der Industrie von ähnlichen Tendenzen (geringe Regulierung der Arbeitsbeziehung, hohe Ausprägung zur Selbstvertretung, Gewerkschaftsferne etc.) betroffen sind.⁶ So haben bereits einige Gewerkschaften auf die veränderte Arbeitswelt reagiert und gesonderte Betreuungsstrukturen, Ansprache-Konzepte sowie Hochschul-Programme für die technischen Freien Berufe (z.B. IngenieurInnen, KonstrukteurInnen, EntwicklerInnen) erstellt. Die Erkenntnisse aus der vorliegenden Studie bestätigen bereits bestehende Annahmen und eröffnen neue Ansätze der Herangehensweise. Eine Übertragbarkeit zahlreicher Erkenntnisse innerhalb der Berufsgruppen der Freien Berufe erkennen auch andere Forschende, wenn sie ihre eigenen Annahmen oder andere Forschungsergebnisse berufsübergreifend diskutieren (Hommerich, 2009, S. 118; Hartmann M. , 1990, S. 149).

Die vorliegende Arbeit wird in deutscher Sprache verfasst, da die Regulierung der Arbeitsbeziehung in Deutschland mit dem Dualen System der Interessenvertretung – Tarifverträge im Rahmen der Tarifautonomie und gesetzlich verfasste Betriebsräte – eine deutsche Besonderheit darstellen. Eine ähnliche Konstellation gibt es noch in Österreich. Hier werden, je nach Größe und Zusammensetzung der Belegschaft, ein Arbeiter- und ein Angestelltenbetriebsrat gewählt. Seit dem Inkrafttreten des Mitwirkungsgesetzes in 1993 kann auch in Schweizer Betrieben ab 50 Beschäftigten eine Belegschaftsvertretung gebildet werden. Außerhalb des deutschsprachigen Raums werden diese Vertretungen in der Regel über die Gewerkschaften gebildet. So wird in der vorliegenden Arbeit an einzelnen Stellen Bezug zu anderen Ländern hergestellt, im Wesentlichen aber die Regulierung der Arbeitsbeziehung in Deutschland in den rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen erforscht.

1.2. Aufbau der Arbeit

Die vorgelegte Arbeit gliedert sich in sechs Abschnitte, die sich schematisch wie folgt darstellen:

⁶ Unter „New Economy“ sind Betriebe der Hochtechnologie-Branchen in der Pharmazie, Informations- und Kommunikationsbranche, Luft- und Raumfahrt, neue Materialien oder Medizintechnik zu verstehen. Betriebe der „Neuen Medien“ sind dagegen in der Informationstechnik, Telekommunikation, Marketing, Media- und Internetbranche zu finden.

Tabelle 1: Struktur und Aufbau der vorliegenden Studie

Abschnitt 1: Einleitung				
Abschnitt 2: Die Freien Berufe als Forschungsfeld				
Die Freien Berufe im Allgemeinen	Die rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufe		Daten und Strukturen zu den rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen	
Abschnitt 3: Theorien in der Arbeitsbeziehung				
Theorien zum handelnden Menschen	Theorien zu Rechtsbewusstsein und der Mobilisierung von Recht		Gewerkschaftstheorien	
Abschnitt 4: Regulierung der Arbeitsbeziehung				
Rechtsgrundlagen und Durchsetzungsmöglichkeiten				
Gewerkschaften und Tarifverträge	Betriebsrat	Alternative Vertretungsorgane	Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat	Selbstvertretung
Erfahrungen aus vorangegangenen Studien				
Abschnitt 5: Empirische Forschung in Betrieben der rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufe				
Methoden der Datenerhebung und Datenverarbeitung				
Strukturdaten der untersuchten Betriebe				
Gewerkschaften und Tarifverträge	Betriebsrat	Alternative Vertretungsorgane	Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat	Selbstvertretung
Arbeitnehmeridentität, Führungsverhalten, branchenspezifische Kriterien der Interessenvertretung				
Abschnitt 6: Schlussbetrachtung, Kritik, offene Forschungsfragen, weiterer Nutzen				

Der erste Abschnitt dient mit der Einleitung in die Arbeit der besseren Übersicht und Orientierung zu den verschiedenen Kapiteln.

Im zweiten Teil wird das Forschungsfeld mit seinen Spezifika der Freien Berufe im Allgemeinen sowie der rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufe im Besonderen herausgearbeitet.

Eine Übersicht zu wesentlichen Strukturdaten belegt die zunehmende Bedeutung dieser Branche.

Die theoretischen Annahmen über das Handeln der Menschen und Organisationen in der Arbeitsbeziehung sind Gegenstand des dritten Abschnitts dieser Arbeit. Auch das Rechtsbewusstsein und die Rechtsmobilisierung mit seinen Voraussetzungen und Hemmnissen werden hier im Kontext mit den gewerkschaftstheoretischen Ansätzen erörtert.

Im Teil vier werden auf der geltenden Rechtsgrundlage die verschiedenen Instrumente der individuellen und kollektiven Interessenvertretung dargestellt und Ergebnisse und Erkenntnisse aus früheren Forschungen zusammengefasst. So werden Vergleiche mit den neuen empirischen Daten und Erkenntnissen aus der vorliegenden Arbeit möglich.

Nach einer Erläuterung zur methodischen Vorgehensweise bei der Datenerhebung und Datenauswertung werden im Abschnitt fünf die Informationen aus der Feldforschung strukturiert und ausgewertet. Dabei werden neben den einzelnen kollektiven und individuellen Vertretungsinstrumenten auch weitere Rahmenbedingungen (z.B. Ausprägung einer Arbeitnehmeridentität, Führungsverhalten und Betriebsklima, branchenspezifische Kriterien der Interessenvertretung) erörtert.

Am Ende eines jeden Unterabschnitts findet sich eine Zusammenfassung mit den wesentlichen Erkenntnissen, die zusammen mit der Schlussbetrachtung in Abschnitt sechs die Ergebnisse der Forschungsarbeit darstellen. In diesem Abschnitt werden neben der Diskussion der eingangs gestellten Forschungsfragen zudem die offenen Forschungsfelder und der weitere Nutzen der Arbeit ausgeführt.

1.3. Fragestellung und weitere Forschungsfragen

Die vorliegende Studie will an vorangegangene Forschungsprojekte zur Regulierung der Arbeitsbeziehung anschließen und dabei eine besondere Beschäftigten-Gruppe aus der Wissensarbeit – die der angestellten rechts- und wirtschaftsberatenden FreiberuflerInnen – in den Fokus stellen. Die bei dieser Arbeit zugrunde gelegten Fragestellungen erweitern daher das Forschungsinteresse aus früheren Studien. Im Rahmen der leitfadengestützten ExpertInnen-Interviews wurden folgende Fragekomplexe thematisiert:

1. Welche Modelle individueller und kollektiver Interessenvertretungen sind in den rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufen anzutreffen?

Diese Fragestellung verschafft einen qualitativen Überblick, welche Vertretungsmodelle

allgemein genutzt werden, wie sich die Modelle darstellen und aus welchen Gründen dieses Vertretungsinstrument gewählt oder ein anderes gezielt verworfen wurde. Dabei ist neben der persönlichen Sichtweise und dem Werteverständnis auch die Betriebskultur oder das Führungsverhalten von besonderem Interesse.

2. Mit welchen Themen befasst sich die vorhandene kollektive oder individuelle Mitarbeiterbeteiligung und welche Durchsetzungsmöglichkeiten nutzt sie im Konfliktfall?

Diese Thematik geht der Frage nach, welche Arbeitnehmerinteressen in die Arbeitsbeziehung eingebracht werden, welche Instrumente der Umsetzung und der Durchsetzung Anwendung finden. An dieser Stelle werden auch Problemfelder in der Arbeitsbeziehung deutlich, die häufiger in der Interessenvertretung thematisiert oder vollständig ausgespart werden. Die Frage nach der Interessendurchsetzung bewegt sich in der Bandbreite von „angesprochen“ bis zu einem arbeitsgerichtlichen Verfahren.

3. Welche branchenspezifischen Voraussetzungen begünstigen oder verhindern die Bildung einer gesetzlichen bzw. alternativen kollektiven Interessenvertretung oder die Selbstvertretung?

Mit dieser Fragestellung werden die Besonderheiten der Branche, das Standesbewusstsein der Beschäftigten sowie ihr Selbstverständnis als FreiberuflerInnen und die daraus entstehenden Auswirkungen auf die Art der Interessenvertretung erforscht. Ziel ist es festzustellen, ob spezifische Kriterien definiert werden können, die eine Auswahl der Vertretungsinstrumente, die Wahrnehmung von Rechten oder gar die Rechtsmobilisierung begünstigen oder behindern.

Mit den offenen Forschungsfragen und Lücken in der Datenlage stellen auch die Erkenntnisse aus der vorliegenden Arbeit lediglich einen Mosaikstein in einem sich ständig verändernden Forschungsfeld dar.

1.4. Methode und eigener Beitrag

Die Ergebnisse aus den Abschnitten zwei bis vier leiten sich aus der Auswertung von Sekundärquellen ab. Bereits hier war auffällig, dass die Freien Berufe allgemein und da insbesondere die Freien rechts- und wirtschaftsberatenden Berufe ein wenig erforschtes Feld darstellen. So konnten nur wenige aussagekräftige Daten und Statistiken eruiert werden, die einen Einblick in die Struktur des Forschungsfelds ermöglichen. Als Sekundärquellen mit Er-

kenntnissen und Einblicken in die Arbeitswelt von Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften standen gar keine Studien, sondern lediglich Informationen aus Branchenwettbewerben (z.B. azur-Liste der Top-100-Arbeitgeber), Erhebungen von Internetportalen (z.B. Einstiegsgehälter für JuristInnen auf Stepstone), Artikel in Fachzeitschriften oder Gerichtsurteile zur Verfügung. So entstand schon hier der Eindruck einer verschlossenen Branche, die nicht im Fokus stehen möchte und Informationen aus dem Binnenverhältnis möglichst nicht nach außen trägt.

Der Abschnitt fünf mit seiner empirischen Ausrichtung stellt den Kern dieser Arbeit dar. Im Rahmen eines leitfadengestützten Interviews wurden 22 ausgewiesene Expertinnen aus Betrieben der rechts- und wirtschaftsberatenden Freien Berufe unterschiedlicher Größe und Ausprägung zu ihren persönlichen Erfahrungen mit der individuellen und kollektiven Interessenvertretung im Betrieb befragt. Die digital erfassten, transkribierten und codierten Interviews bilden als Primärquelle die Grundlage für die Analysen und Ergebnisse dieser Studie.⁷ Bereits hier werden die vorangestellten Theorien und Ergebnisse früherer Forschungen in den Kontext zu den neuen empirischen Daten gestellt.

Der Abschnitt sechs extrahiert die Ergebnisse aus den vorangegangenen Abschnitten und verbindet sie mit den gestellten Forschungsfragen. Weiterhin werden aus den gewonnen Erkenntnissen weitere Forschungsvorhaben und Empfehlungen für die weitere Nutzung abgeleitet.

Die vorliegende Arbeit bietet einen bis dahin erstmaligen direkten Einblick in die Arbeitsbeziehungen der Freien rechts- und wirtschaftsberatenden Berufe. Mit den bundesweit durchgeführten Expertengesprächen in Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften sowie Unternehmensberatungen liegt eine umfangreiche Datensammlung mit qualitativ analysierbaren Aussagen vor. Die Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datenauswertung wurde in vollständiger Eigenverantwortung durchgeführt.

Mit diesem Beitrag wird einerseits die bestehende Forschungslücke im Bereich der Freien Berufe zu einem kleinen Teil geschlossen, andererseits ein Beitrag zu den bereits bestehenden Forschungsprojekten der industriellen Beziehungen in der Arbeitswelt geleistet, der die neueren Studien im Bereich der Wissensarbeit ergänzt.

Nicht zuletzt sei darauf verwiesen, dass mit der vorliegenden Arbeit ein Forschungsbeitrag zum Thema „alternativen Vertretungsorgane“ geleistet wird, einem Forschungsfeld, dem sich zunehmend die Industriesoziologie aber auch das Arbeitsrecht zuwendet.

⁷ Der Abschnitt 5.1. ff befasst sich ausführlich mit der Auswahl der Methode, der ExpertInnen und der Be- und Verarbeitung der erhobenen Daten.

1.5. Literatur, Forschung, Datenmaterial

Die vorliegende Arbeit schließt in verschiedenen Forschungsbereichen an die dort erarbeiteten Ergebnisse an. Weiterhin stellen statistische Daten eine wichtige Grundlage für die Strukturanalyse dar. Es sei bereits an dieser Stelle darauf verwiesen, dass sich die statistischen Daten zu den Freien Berufen allgemein und den rechts- und wirtschaftsberatenden Berufen im Besonderen an vielen Stellen als wenig aktuell, belastbar und aussagekräftig für das hier erforschte Thema erwiesen. Selbst nach Verknüpfungen von Daten der Kammern (Rechtsanwaltskammer, Steuerberaterkammer, Wirtschaftsprüferkammer) bzw. des Instituts für Freie Berufe mit Strukturdaten des Statistischen Bundesamtes blieb ein großer Interpretationsspielraum in den Aussagen der Daten. Um in der vorliegenden Arbeit eine Datenbasis zu schaffen, wurden die vorhandenen Daten jeweils konservativ interpretiert.

Zur Beschreibung des Forschungsfeldes der Freien Berufe dienten einerseits die gesetzlichen Grundlagen des Partnerschaftsgesellschaftsgesetzes und des Einkommenssteuergesetzes mit entsprechenden Kommentierungen (Schmidt & Weber-Grellet, 2015; Michalski & Römermann, 2014; Schäfer, 2010) sowie zahlreiche Erläuterungen aus Anfragen politischer Parteien an den Bundestag oder unterschiedliche Landtage zur Rolle und Stellung der Freien Berufe. Weiterhin ergänzen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, des Bundesarbeitsgerichts, des Bundessozialgerichts sowie des Bundesfinanzhofes die Entwicklung der rechtlichen Stellung und Situation der Freien Berufe auf verschiedenen Rechtsgebieten. Neben dem juristischen Blick auf die Freien Berufe interessieren für die vorliegende Arbeit vor allem auch die soziologische Stellung dieser Berufszweige und ihre besondere Rolle im Staat und der Gesellschaft. Nur mit einem Blick auf das Selbstverständnis, die Werte und Ansprüche an die eigene Tätigkeit lassen sich im weiteren Verlauf berufsspezifische Kriterien einer betrieblichen Interessenvertretung erklären. Neben zahlreichen Artikeln und Abhandlungen wurden für diese Betrachtung insbesondere die Forschungsergebnisse von Dr. Hans Kairat, Dr. Eugen Fleischmann und Christoph Hommerich herangezogen (Kairat, 1969; Fleischmann, 1970; Hommerich, 2009).

Verschiedene Theorien setzen sich mit dem Verhalten von Menschen allgemein und in Arbeitsbeziehungen auseinander, die mit ihrer Situation unzufrieden sind. Eine Unzufriedenheit kann in einem Arbeitsverhältnis vielfach entstehen, indem Interessen des Unternehmens von den Interessen eines einzelnen Beschäftigten, einer Beschäftigtengruppe oder gar einer ganzen Belegschaft abweichen. Die Exit-Voice-Loyalty-Theorie fasst die Handlungsoptionen eines unzufriedenen Menschen in die drei Varianten zusammen, nach der die Situation ver-

lassen, Widerspruch erhoben oder sich in die Situation gefügt wird. (Hirschman, 1970/1994; Kecskes, 1994). Diese drei Verhaltensoptionen lassen sich in der hier untersuchten Arbeitsbeziehung eindeutig wiederfinden. So kann die Fluktuation in einem Betrieb als Exit-Option, die Bildung einer Interessenvertretung als Voice-Verhalten und das „sich Arrangieren“ als Loyalty betrachtet werden. Der Auswahl der Handlungsoptionen geht jedoch regelmäßig nicht nur eine persönliche Risikobewertung (z.B. bezüglich möglicher Repressalien, eines Imageschadens) voraus, sondern auch eine Einschätzung, ob das gewählte Instrument zum gewünschten Erfolg führen kann. Die Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie sowie die Theorie vom überlegten Handeln geht diesem Abwägungsprozess nach (Vroom, 1964; Fishbein & Ajzen, 1975; Hale, Householder, & Greene, 2002).

Da die Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretung eine wichtige Funktion zur Regulierung der Arbeitsbeziehung darstellen, bieten die Gewerkschaftstheorien wichtige Ansätze zum Verständnis für die in der hier untersuchten Branche wahrgenommene große Gewerkschaftsferne. Einen Blick auf die Gewerkschaftstheorien eröffnet Mancur Olsen mit seinen Erkenntnissen zu kollektivem Handeln (Olsen, 2004). Neben der Monopol-Theorie sowie der Insider-Outsider-Theorie gehen weitere theoretische Modelle der Frage nach, wann Gewerkschaften aktiv werden, was sie für Beschäftigte attraktiv werden lässt und welche Anforderungen an Gewerkschaften gestellt werden müssen, damit sie für unzufriedene Beschäftigte als Handlungsoption in Erwägung gezogen werden (Franz W. , 2006; Zimmer, 2012; Urban, 2010)

Da die Arbeitsbeziehung durch das Arbeitsrecht bereits vielfach reguliert ist, interessiert auch die Frage nach der Wahrnehmung dieser Rechte. Mit der Rechtsdurchsetzung sowie den Hintergründen und Hemmnissen der Rechtsmobilisierung befasst sich die Rechtssoziologie. Nur wenige Forschungsprojekte haben sich bisher mit dieser besonderen Thematik befasst (Blankenburg, 1995; Kocher, 2009).

Wichtige Voraussetzungen für die Handlungen der Menschen in der Arbeitsbeziehung ist die Erkenntnis einer „Arbeitnehmeridentität“ mit eigenen, vom Unternehmen abweichenden Interessen. Dass dies nicht selbstverständlich ist, bewiesen Studien im Bereich der Neuen Medien und New Economy, in denen Beschäftigte so lange loyal zu den Unternehmensinteressen standen, bis wirtschaftliche Einbrüche bei ihnen zu erheblichen Sparmaßnahmen, Umstrukturierungen oder sogar Personalabbau führten.⁸ Erst mit der Akzeptanz der Beschäftigten-Eigenschaft wurden in diesen Bereichen Arbeitnehmerinteressenvertretungen gebildet (Ittermann, 2007; Abel, 2005).

⁸ z.B. Betriebsratswahl bei SAP in 2006, <http://www.zeit.de/online/2006/26/SAP-Betriebsrat>