

Zur Analyse von Arbeitsbeziehungen – Eine Replik auf John W. Budd

Die amerikanische Diskussion über industrielle Beziehungen scheint einen ökonomisch dominierten Wandel in der Arbeitswelt zu konstatieren, der die traditionellen Bezugspunkte Beschäftigungsstabilität, Arbeitsstandards und kollektivvertragliche Normierung zunehmend in den Hintergrund treten lässt. Auch in unserer koordinierten Ökonomie gibt es Vermarktlichungstendenzen und Spielarten neoliberaler Ideologie, sodass sich die Frage nach der Verankerung arbeitspolitischer Zielsetzungen wie Fairness, soziale Gerechtigkeit und Arbeitnehmerbeteiligung stellt. Dieser dynamischen Situation kann die Forschung gerecht werden, wenn sie mehr Aufmerksamkeit für die Deutungen des Akteurshandelns auf der Mikroebene als für generalisierende Erklärungsangebote aufbringt.

HARTMUT HIRSCH-KREINSEN, PETER ITTERMANN

1. Stellenwert der Arbeitsbeziehungen in der modernen Ökonomie

Ökonomische Imperative der Effizienzsteigerung und Renditeerwartung forcieren einen Wandel in der Arbeitswelt, der die Erwerbsarbeit und ihre Absicherung zunehmend der Eigenverantwortung der Beschäftigten überlässt und die traditionellen Bezugspunkte wie Beschäftigungsstabilität, Arbeitsstandards und kollektivvertragliche Normierung immer stärker hinterfragt. Der Kern der Argumentation von *John W. Budd* (in diesem Heft) ist, dass dieser dynamische Wandel nicht den Blick auf die weiterhin gültigen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses verstellen darf. Dies seien zum einen die grundlegenden Ziele wie Wirtschaftlichkeit, Fairness/Gerechtigkeit und Partizipation/Arbeitnehmerbeteiligung. Zum anderen verweist Budd auf unterschiedliche Perspektiven (Modelle), die sich auf die Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung richten; er unterscheidet zwischen einem egoistischen, unitaristischen, pluralistischen und kritischen Modell. Implizit verweist er darauf, dass die Zielsetzung „Wirtschaftlichkeit“ und „egoistische“ Perspektiven im Sinne einer neoliberalen Ideologie die aktuellen Entwicklungen dominieren. Weitere Zielsetzungen und (pluralistische) Sichtweisen aus der sozialwissenschaftlichen Forschung, die insbesondere in dem Thema der Arbeitsbeziehungen ihren Ausdruck finden, drohten hingegen als Anachronismus verloren zu gehen; zumal die verschiedenen Teildisziplinen der

Arbeitsforschung ihre jeweils zugrunde liegenden Vorstellungen nicht immer deutlich machten. Die Budd'sche Argumentation basiert dabei vornehmlich auf der von neo-liberalen Interpretationen geprägten politischen Gestaltung des US-amerikanischen Arbeitsmarkts. Sie soll sich jedoch auch auf die generellen Trendbestimmungen in den Industrienationen, den Entwicklungsländern und in einer „wettbewerbsintensiven, digitalen Weltwirtschaft“ (ebd., S. 444) insgesamt richten.

Hier stellt sich nun die Frage, ob sich die Argumentation auf die Entwicklungsverläufe hierzulande übertragen lässt und inwieweit ggf. auch die deutschsprachige Arbeitsforschung Gefahr läuft, „sich von den neuen Abläufen und Gegebenheiten der veränderten Arbeitswelt blenden zu lassen“ (ebd.). Die besonderen Kontextbedingungen des deutschen Modells geben hierfür zunächst wenig Anlass: So gilt in einer institutionentheoretisch begründeten Sichtweise Deutschland als Prototyp einer koordinierten Marktwirtschaft, die u. a. auf hochregulierten Arbeitsmärkten und einem ausdifferenzierten System der industriellen Beziehungen basiert (Albert 1992; Hall/Soskice 2001). Differenzierte Forschungsergebnisse verweisen auf einen allenfalls graduellen Wandel des Systems der industriellen Beziehungen in Deutschland (z. B. Schmierl 2001; Streeck/Rehder 2005; Streeck 2009). Sind demnach Befürchtungen unbegründet, dass sich auch hier „fast unangefochten“ (Budd, idH, S. 445) eine neoliberale Ideologie der freien Marktwirtschaft durchsetzt? Sind arbeitspolitische Zielsetzungen

wie Fairness oder soziale Gerechtigkeit und Arbeitnehmerbeteiligung in der Wirtschaft und den verschiedenen Forschungsdisziplinen fundamental verankert? Oder führt die Ökonomisierung der Arbeitswelt auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu einem Wandel, der das Thema Arbeitsbeziehungen immer stärker in den Hintergrund drängt?

Diese Fragen bewegen auch die deutschsprachige Arbeitsforschung und bilden das Zentrum der folgenden Ausführungen, die sich auf die kritische Reflexion der Thesen von John W. Budd richten. Betont wird dabei der hohe wissenschaftliche wie aber auch der arbeitspolitische Wert seiner Argumentation. Sie verdeutlicht, dass die Dynamik in Arbeit und Beschäftigung keinesfalls den Blick auf zentrale normative und analytische Grundlagen der Arbeitsforschung verstellen darf. Unterschiedliche Ziele und Modelle bilden die konzeptionellen Voraussetzungen für eine systematische Einordnung wissenschaftlicher Befunde und arbeitspolitischer Maßnahmen. Im Ergebnis bleiben jedoch in dieser Sichtweise viele Differenzierungen und mitunter auch Widersprüchlichkeiten der gegenwärtigen Entwicklungsdynamiken von Arbeit weitgehend ausgeblendet. Hier können Überlegungen anknüpfen, die den Blick darauf richten, wie sich politische Ziele und Interessenkonstellationen von Akteuren verändern und welche sozialen und ökonomischen Bedingungen hierfür maßgeblich sind. Hierbei sollen sowohl Übereinstimmungen als auch Divergenzen mit der Herangehensweise von Budd deutlich gemacht werden.

2. Wandel der Arbeitswelt – ausschließlich marktgetrieben?

Budd sieht in der globalen Ökonomie die sich immer weiter durchsetzende Vorherrschaft einer neoliberalen Marktideologie, die auch die Struktur moderner Beschäftigungsverhältnisse bestimmt. Sie basiert im Kern auf Effizienzsteigerung, Wettbewerbsdenken und Ökonomisierungsprozessen in der Erwerbsarbeit. Fraglos wird diese Annahme von zentralen Ergebnissen der Arbeitsforschung der letzten Jahre gestützt. Der gegenwärtige Wandel der Arbeitswelt findet seinen Ursprung jedoch auch in Umbrüchen in den entwickelten Industriegesellschaften, die hier nicht unberücksichtigt bleiben dürfen: Hierzu zählen u. a. der sozio-demografische Wandel, Individualisierungsprozesse in der Gesellschaft, die sich auch auf die Erwerbsarbeit richten, sowie die Informatisierung der Arbeitswelt durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien. Im Ergebnis verweisen zahlreiche Befunde auf Ungleichzeitigkeiten, Grenzen und Widersprüche der Entwicklung von Arbeit; hier kann daher kaum von einem eindeutigen Entwicklungstrend gesprochen werden. Die vorliegenden Forschungsergebnisse zum Wandel der Arbeitswelt lassen sich in ihren groben Grundzügen wie folgt zusammenfassen:

Vermarktlichung von Erwerbsarbeit: Viele Studien belegen eine durchgreifende Flexibilisierung der Arbeit, die auf die enge Kopplung der Arbeitsprozesse an Marktanforderungen zurückgeführt wird und die in ihrer Grundlogik als Prozess der Vermarktlichung gefasst wird (z. B. Moldaschl 1998; Kuhlmann 2009; Sauer 2010). Im Kern geht es um die stärkere Internalisierung von Finanzmarkt-orientierungen und externen Marktanforderungen in betriebliche Arbeitszusammenhänge. Das führt zu einer deutlichen Zunahme nicht-standardisierter bzw. prekärer Beschäftigung: Erwerbsformen wie selbstständige Arbeit, geringfügige oder befristete Beschäftigung und Leiharbeit breiten sich aus (Keller/Seifert 2007; Castel/Dörre 2009). Während bei wissensintensiven und hochqualifizierten Arbeiten die Herausforderungen häufig in freiberuflicher und selbstorganisierter Betätigung bestehen, finden sich in Bereichen geringqualifizierter Arbeit zunehmend marktformige, temporäre Arbeitsverhältnisse, die häufig nicht existenzsichernd sind und die hinter das gesellschaftliche Durchschnittsniveau von Einkommen, Beschäftigungsstabilität und Arbeitnehmerbeteiligung zurückfallen. Der Anteil der traditionellen Normalarbeitsverhältnisse, d. h. unbefristeter, tarifvertraglich regulierter Vollzeitbeschäftigungen, hat demgegenüber deutlich abgenommen.

Die gegenwärtigen Flexibilisierungstendenzen erreichen zunehmend auch die Beschäftigten der Kernfunktionen in Unternehmen. Hierbei halten Marktmechanismen verstärkt Einzug in die Arbeits- und Unternehmensorganisationen, u. a. in Form von konkurrierenden Arbeitsgruppen oder marktorientierten Anreizsystemen wie Budgets, Benchmarking oder Zielvereinbarungen (vgl. Sauer/Döhl 1996). Damit wird auch ein Kriterium angesprochen, das als generelles Merkmal von neuen Arbeitsformen angesehen wird: eine weitgehend enthierarchisierte Struktur der Anweisung und Kontrolle, verbunden mit Formen erweiterter Selbstorganisation und Arbeitsautonomie auf der ausführenden Ebene. Die Verantwortung für Effizienz und Effektivität des Prozessablaufs wird den operativ Beschäftigten selbst zugewiesen. Damit werde, wie verschiedene Autoren (Moldaschl/Voß 2002; Lohr 2003; Kratzer/Sauer 2005; Minssen 2006) argumentieren, ein veränderter Zugriff auf das Arbeitsvermögen erreicht: Zum einen geht es um die erweiterte Nutzung der Leistungsbereitschaft und der persönlichen Kompetenzen der Arbeitskräfte. Zum anderen sollen Entscheidungen über die Steuerung, den Ablauf und die Rationalisierung des Produktionsprozesses möglichst autonom von den Beschäftigten selbst erbracht werden. Hierarchisch-bürokratische Kontrolle soll ersetzt, nicht nur wie zuvor kompensatorisch ergänzt werden durch flexible und effiziente Eigensteuerung. Solchermaßen entstrukturierte und individualisierte Arbeitsformen implizieren einen neuen Modus der Arbeits- und Leistungsregulation, der als *Subjektivierung von Arbeit* gefasst wird – ein Begriff, der in den letzten Jahren zu einer Leitkategorie der soziologischen Arbeitsforschung avanciert ist (vgl. u. a. Moldaschl/Sauer 2000). Entgrenzte Arbeit eröff- ►

ne den Beschäftigten zwar neue Handlungsspielräume, „erfordert aber auch den zunehmenden Einsatz ihrer Subjekt-Qualitäten, die damit in neuer Weise einer betrieblichen Vernutzung zugänglich werden“ (Huchler et al. 2007, S. 38). Grundlegender formuliert, bezeichnet Subjektivierung eine neue Logik der Rationalisierung, bei der die Bewältigung des Transformationsproblems von Arbeit den Subjekten selbst auferlegt wird. Diese sollen mit ihren eigenen Beiträgen dafür sorgen, den Arbeitsprozess im Sinne der Betriebsziele aufrechtzuerhalten und dabei die eigene Arbeit möglichst effizient einzusetzen (Moldaschl/Voß 2002).

Im Ergebnis kann ein neuer Leittypus von Beschäftigung stehen, der in der Forschung seit Längerem unter dem Begriff des Arbeitskraftunternehmers diskutiert wird (Voß/Pongratz 1998). Dieser ist durch Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und die Selbstrationalisierung seiner Lebensführung für die Verwertung seines Arbeitsvermögens selbst verantwortlich und trägt dabei auch zunehmend die Risiken seines Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitskraftunternehmer tritt als strategisch handelnder Akteur auf, der sein eigenes Arbeitsvermögen managt und seine Fähigkeiten und Leistungen auf Arbeitsmärkten und innerhalb von Betrieben effizient vermarktet. Die Gestaltungsfreiheiten implizieren jedoch systematische Gefährdungen im Kontext selbst- und fremdorganisierter Ausbeutungstechniken. Die Entwicklungsdynamiken subjektiverter, individualisierter Erwerbsarbeit wirken zwangsläufig auf die Akteure und Mechanismen der Arbeitsbeziehungen zurück, die durch die verschärften Formen der Marktorientierung und Selbstorganisation unter Druck geraten.

Ungleichzeitigkeiten und Grenzen: Diese kurze Bestandsaufnahme verdeutlicht ohne Zweifel, dass neue (neoliberale) Strategien einer ökonomischen Verwertung von Arbeitskraft eine große Prägekraft in der modernen Informationsgesellschaft haben und auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt ihre Spuren hinterlassen. Sie impliziert jedoch darüber hinaus, dass der Wandel von Arbeit und Beschäftigung auch von neuen Handlungsspielräumen der Beschäftigten, einer qualifikatorischen Aufwertung der Tätigkeiten und erweiterten Partizipationsmöglichkeiten gekennzeichnet sein kann. So sind in zahlreichen Fällen hierarchisch-bürokratische Vorgaben der Arbeit, die sie regulierten und eingrenzten, entfallen; in vielen Unternehmen hat angesichts flacherer Hierarchien die Bedeutung von Arbeitsstrukturen mit dispositiven, partizipativen und kommunikativen Aufgaben zugenommen (z. B. Pekruhl 2001; Lay/Maloca 2005). Die Selbstorganisation von „Arbeitskraftunternehmern“ geht mit steigenden Ansprüchen der Beschäftigten an Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Teilhabe einher. Durch qualifikatorische Aufwertungen verbessern sich nicht nur individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsfähigkeiten, sondern auch die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und der Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen. Darüber hinaus sind immanente Grenzen der skizzierten Trends in

Rechnung zu stellen: So zeigt sich, dass Arbeitsformen der Selbstorganisation und Teamarbeit keineswegs überall verbreitet sind. Erklärungen hierfür sind das oftmals mangelnde Passungsverhältnis dieser Arbeitsformen mit den weiteren unternehmensstrukturellen und technologischen Bedingungen sowie der mit hohen Risiken verbundene Reorganisationsaufwand. Des Weiteren erweist sich die Subjektivierung von Arbeit als schwieriges Unterfangen, da sie auf einen Abgleich der divergenten Interessen von Kapitalverwertung und Arbeitskraftinteressen durch die Arbeitskräfte selbst zielt – ein prekäres und mitunter paradoxes Unterfangen. Entsprechend widersprüchlich sind die empirischen Befunde: einerseits werden „Selbstaussbeutung“ und „Arbeiten ohne Ende“, andererseits altbekannte Formen der Leistungszurückhaltung wie „Bremsen“ beobachtet (Minssen 2006). Die Folgen sind oftmals Funktionsdefizite, Konflikte, nicht erreichte Ziele und neue Problemlagen in den restrukturierten Arbeitsprozessen und Unternehmen. Damit in Zusammenhang stehen empirisch und konzeptionell begründete Zweifel an der tatsächlichen Reichweite des Modells des Arbeitskraftunternehmers und der damit verbundenen Entstrukturierung der Arbeitsmärkte (z. B. Deutschmann 2002, S. 154f.). Empirisch wird dieser Perspektive entgegengehalten, dass damit vornehmlich spezialisierte Segmente des Arbeitsmarktes etwa in Bereichen von Medien- und Kulturwirtschaft sowie neuen Technologien angesprochen werden. Konzeptionell wird argumentiert, dass eine weitreichende Entstrukturierung von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmärkten zugleich gegenläufige Erfordernisse ihrer institutionalisierten Regulation nach sich ziehe, um funktionierende Transaktionen und Kooperation zu sichern (vgl. Hirsch-Kreinsen 2009).

Letztlich muss auch die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse infolge einer zunehmenden Vermarktlichung von Erwerbsarbeit differenziert betrachtet werden. Neuere Forschungsergebnisse zeigen z. B. hohe Anteile einfacher Arbeit an der industriellen Gesamtbeschäftigung, die durch Vollzeitarbeitsplätze und Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet ist (Hirsch-Kreinsen et al. 2012; Ittermann et al. 2011). Hier greifen institutionelle Mechanismen des Arbeitsrechts und der tarifvertraglichen Abkommen, die Arbeitsbedingungen festlegen und den Einsatz flexibler Beschäftigungsformen regulieren. Insgesamt ist in der Wirtschaft zwar der Anteil von Normalarbeitsverhältnissen in den letzten Jahren rückläufig, die Anzahl der unbefristeten und in Vollzeit Beschäftigten ist jedoch weitgehend stabil geblieben.

In Hinblick auf die Entwicklung der Arbeitswelt legen diese Befunde somit eine differenzierte Einschätzung nahe: Vermarktlichung und Subjektivierung sind treibende Momente zu einer insgesamt zunehmenden Heterogenisierung der Arbeitslandschaft. Sie sind jedoch nicht die einzigen Triebkräfte und ziehen nicht nur negative Konsequenzen der Arbeitsgestaltung nach sich. Folglich spricht wenig für eindeutige Annahmen, wonach die Arbeit ausschließlich von Marktorientierung, Flexibilität und Ungewissheit geprägt sei.

3. Fairness und Beteiligung in der Arbeitsforschung

Nach *Budd* (in diesem Heft) zählen Fairness und Arbeitnehmerbeteiligung neben der Wirtschaftlichkeit zu den „unveränderliche[n] Zielen des Arbeitsverhältnisses“ (S. 445). Hier sieht er nicht unberechtigt die Gefahr, dass die sozialen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses weiter verloren gehen, wenn dieses auf eine reine ökonomische Tauschbeziehung reduziert wird. So erweist sich der explizite Verweis auf spezifische Zielsetzungen und auf unterschiedliche Sichtweisen auch für die deutsche Arbeitsforschung als relevant. Angesichts des Bedeutungszuwachses individualisierter Beziehungen und selbstorganisierter Arbeitskraftunternehmer scheinen die Konfliktlinien zwischen Kapital und Arbeit bzw. zwischen Fremdbestimmung und Selbstausbeutung zumindest erheblich undeutlicher gezogen zu sein als in der alten Industriegesellschaft.

Die skizzierten Forschungsergebnisse zeigen, dass zahlreiche Entwicklungsverläufe in Arbeit und Beschäftigung den Stellenwert von fairen Arbeitsbedingungen und weitreichenden Beteiligungsmechanismen hinterfragen. Insgesamt sinkt die Bedeutung kollektivvertraglicher Regulierungen zugunsten einzelbetrieblicher und individualisierter Vereinbarungen. Die Bindungsfähigkeit der deutschen Gewerkschaften hat in den letzten Jahrzehnten insgesamt erheblich abgenommen, berufsständische Organisationen treten in Konkurrenz zur traditionellen Industriegewerkschaft. Auch die Tarifbindung der Unternehmen ist rückläufig (z. B. Haipeter/Schilling 2005). In vielen Betrieben kann sich das deutsche Mitbestimmungsmodell nicht (mehr) durchsetzen; hier werden entweder andere Wege der betrieblichen Interessenregulierung gefunden oder Partizipationsstrukturen fehlen gänzlich. In Bereichen wissensintensiver Arbeit haben sich neue Verfahren direkter und kollektiver Partizipation verbreitet, um Beschäftigte an den sie betreffenden Entscheidungen zu beteiligen (Ittermann 2009; Kotthoff/Wagner 2008; Abel et al. 2005).

Jedoch lassen sich Regelungen zu Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmerschutz und -beteiligung nicht generell als „überholt“ charakterisieren; sie finden neben weiteren arbeitsrechtlichen Bestimmungen ihren Ausdruck – wie auch *Budd* für den europäischen Kontext skizziert – in der überbetrieblichen, tarifvertraglichen Regulierung der Arbeitsbedingungen einerseits sowie der betrieblichen Mitbestimmung andererseits. Hierbei wird zum einen den neuen Anforderungen in vielen Fällen durch flexible betriebliche und tarifvertragliche Lösungen der Unternehmen Rechnung getragen. Zum anderen können auch die Mitbestimmungsträger auf Errungenschaften verweisen, welche die gesellschaftliche Bedeutung von Fairness und Beteiligung in der Arbeitswelt stärken: Hierzu zählen Regelungen im Bereich gerechter Arbeitsbedingungen in einzelnen Branchen, Regulierungen von Leiharbeit oder die Aushandlung von neuen Mitbestimmungsregelungen. Gewerkschaften

und Mitbestimmungsträger formulieren konkrete Ansprüche zur Gestaltung von „guter Arbeit“, die Vorstellungen angemessener und nachhaltiger Beschäftigungsbedingungen zum Ausdruck bringen (z. B. Brettschneider et al. 2010). Neue Formen der Arbeitnehmerbeteiligung finden ihre Verbreitung auf der betrieblichen Ebene oder auch im internationalen Kontext, wie das Beispiel Europäische Betriebsräte zeigt. Dies macht deutlich, dass jenseits der reinen Wirtschaftlichkeitsinteressen durchaus Vorstellungen existieren, Arbeit und Beschäftigung in einen größeren Kontext einzuordnen, bei dem soziale Gerechtigkeit, gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung eine zentrale Rolle spielen. Darüber hinaus sind mit dem Beschäftigungsverhältnis weitere Zielsetzungen verbunden wie persönliche Selbstentfaltung, berufliche Weiterentwicklung oder gesellschaftliche Integration.

4. Industrielle Beziehungen im Fokus: Erfordernisse einer pluralistischen Perspektive

Angesichts der skizzierten Entwicklungen spricht vieles für das zentrale Anliegen von *Budd*, das Thema der Arbeitsbeziehungen wieder stärker in den Fokus der öffentlichen Debatte zu rücken. Denn das Thema drohe zu einem „Anachronismus“ zu werden; verschärft durch den Umstand, dass die Teildisziplinen der wissenschaftlichen Arbeitsforschung aneinander vorbeireden, ohne ihre verschiedenen Vorstellungen wirklich zu verstehen. Dabei impliziere das Thema zum einen die Berücksichtigung der genannten grundlegenden Zielsetzungen und zum anderen die Diskussion der „unveränderlichen Modelle“ des Arbeitsverhältnisses:¹ Wie eingangs angeführt, identifiziert *Budd* erstens ein egoistisches Modell, das die Arbeitsbeziehung auf eine ökonomische Transaktion eigennützig handelnder Akteure reduziert, zweitens ein unitaristisches Modell der Arbeits- und Organisationspsychologie, das auf psychologische und soziale Bedürfnisse der Beschäftigten jenseits von materiellen Interessen verweist, eine pluralistische Perspektive, die sich auf institutionalisierte Interessenkonflikte und erforderliche Verhandlungssysteme richtet sowie letztlich ein marxistisch geprägtes, kritisches Modell, das die Arbeitsbeziehung in ein von Klassenkonflikten geprägtes Wirtschaftssystem einbettet. Am Beispiel der Themen des Arbeitsrechts, der Arbeitnehmerbeteiligung und des Personalmanagements werden die unterschiedlichen ►

1 Der Zusammenhang zwischen Zielen und Modellen bleibt bei *Budd* allerdings letztlich unklar. Die Ziele werden allenfalls implizit bei der Thematisierung von Arbeitsrecht und -politik, Arbeitnehmerbeteiligung und Personalmanagement aufgegriffen.

Perspektiven illustriert, verbunden mit der Forderung an Wissenschaftler, politische Akteure und Praktiker expliziter zu formulieren, auf welches Modell sie sich beziehen.

Nur durch die explizite Ausarbeitung einer pluralistischen Sichtweise, die im Kern ein Gleichgewicht der unterschiedlichen Zielsetzungen von Effizienz, Fairness und Beteiligung anstrebt, bestünde nach Budd die Chance, die dominante neoliberale Ideologie öffentlich zu hinterfragen. Die vorstehenden Überlegungen richten sich vornehmlich auf die aktuelle Arbeitspolitik der Vereinigten Staaten (und konkret die Reform des US-amerikanischen Arbeitsrechtes). Sind sie auf das deutsche System der industriellen Beziehungen mit seinen institutionalisierten Strukturen betrieblicher und tarifvertraglicher Regulierung übertragbar? Welchen Beitrag liefert die sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung zur Herausarbeitung einer pluralistischen Perspektive, die an die skizzierten Entwicklungsverläufe anchlussfähig ist?

Arbeitsbeziehungen im Fokus der modernen Arbeitswelt: Der grundsätzlichen Forderung nach einer intensiveren Thematisierung von Arbeitsbeziehungen in den politischen (und wissenschaftlichen) Debatten ist sicher uneingeschränkt zuzustimmen. Die skizzierten Prozesse einer forcierten Marktorientierung in der Erwerbsarbeit drängen grundsätzliche Fragen gerechter Arbeitsbedingungen und partizipativer Arbeitsgestaltung auch hierzulande häufig in den Hintergrund. So richteten sich zahlreiche politische Initiativen der letzten Jahre auf Deregulierungen in der Erwerbsarbeit, welche u. a. die Ausweitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen befördern oder die soziale Absicherung von Erwerbsarbeit zunehmend in die Eigenverantwortung der Erwerbstätigen legen. Angesichts dieser Entwicklungen geraten auch die traditionellen Institutionen der industriellen Beziehungen auf den Prüfstand. Insbesondere von neoliberaler Seite ist der gesellschaftliche Stellenwert von rechtlich verankerten Mitbestimmungsregelungen oder gewerkschaftlicher Interessenvertretung wiederholt hinterfragt worden. Marktzentrierte Formen der Interessenaushandlung gewinnen gegenüber kollektiven Regelungen an Bedeutung. Aktuelle Bestandsaufnahmen verweisen in der Konsequenz auf „komplexe Prozesse einer Neustrukturierung der Arbeitsbeziehungen“ (Drescher-Bonny/Funder 2011, S. 348; Kißler et al. 2011; Trinczek 2010).

Dennoch ist das deutsche System der industriellen Beziehungen in der koordinierten sozialen Marktwirtschaft bislang verankert geblieben. Dies gilt zum einen für die oben skizzierten Zielsetzungen von Fairness und Beteiligung in der Arbeitswelt, die auch durch soziale Bewegungen und gesellschaftliche Demokratisierungsprozesse eine zusätzliche Stabilisierung erfahren. Dies umfasst zum anderen aber auch die kollektiven Akteure, ihre Verhandlungsprozesse und den zugrunde liegenden institutionellen Kontext. Hier gilt z. B. die Tarifautonomie als von öffentlichen Eingriffen unabhängige Regulierung der Arbeitsbedingungen durch die Tarifparteien nach wie vor als hohes Gut in der Gesellschaft. Ähnliches trifft auf die rechtlich

verankerte Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen zu: Über die konkreten Ausformungen wird zwar kontrovers diskutiert – als institutionalisierter Ausdruck industrieller Demokratie gilt sie im Kern jedoch als unantastbar. Somit stellen sich grundsätzliche Fragen nach dem Sinn und Zweck arbeitsrechtlicher Regelungen oder gewerkschaftlicher Beteiligung, wie sie von Budd auf der Basis des US-amerikanischen Kapitalismus thematisiert werden, in diesem Ausmaß nicht.

Die sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, das Thema der Arbeitsbeziehungen im Blickfeld der öffentlichen Aufmerksamkeit zu halten. Dazu ist eine Differenzierung der verschiedenen Perspektiven ihrer Teildisziplinen auf das Arbeitsverhältnis sicherlich hilfreich. Diese muss sich dabei nicht in der von Budd vorgeschlagenen Unterscheidung erschöpfen. Müller-Jentsch (1996, 2008) hat eine instruktive Differenzierung von Theorieangeboten entwickelt, die sich auf die Akteure, Prozesse und Institutionen der industriellen Beziehungen richten: Neben den ökonomischen und marxistischen Ansätzen, die auch von Budd genannt werden, richtet sich die weitere Zuordnung jedoch stärker auf die Ebenen strategischer und struktureller Analyse: Müller-Jentsch (2008, S. 241ff.) unterscheidet zwischen systemtheoretischen Ansätzen, institutionalistischen Theorien, handlungstheoretischen Erklärungsansätzen sowie strukturtheoretischen Ansätzen, die auf die Verbindung von handlungs- und strukturbezogenen Überlegungen abzielen. Er betont, dass die Überlegungen sich keineswegs zu einer integralen Theorie der Arbeitsbeziehungen verbinden lassen, sondern vielmehr eine Pluralität theoretischer Ansätze widerspiegeln, „die ihre Rechtfertigung in deren je verschiedenen Brennpunkten und methodischen Zugriffen findet“ (ebd., S. 240).

Des Weiteren liegen zahlreiche konzeptionelle Überlegungen vor, die über Arbeitsbeziehungen als rein interessegeleitete ökonomische Austauschbeziehungen hinausgehen und vielmehr pluralistischen Sichtweisen folgen. Sie heben u. a. auf den Stellenwert von Vertrauen (Porschen-Hueck et al. 2012), Gerechtigkeit (Lengfeld/Liebig 2003) oder sozialer Ordnung (Kotthoff 2009; Ittermann 2009) in den betrieblichen und überbetrieblichen Beziehungen ab. Müller-Jentsch (2008, S. 181ff.) verweist in der Tradition der Überlegungen zur industriellen Demokratie (Webb/ Webb 1897; Marshall 1992) in der Auseinandersetzung mit Forderungen, welche sich auf die ökonomische Effizienz von Mitbestimmung richten, darauf, dass die Legitimationsgrundlage der rechtlich verfassten Mitbestimmung als industrielles Bürgerrecht nicht zur Disposition stehe. Hier wird deutlich, dass eine scharfe analytische Trennung von grundlegenden Zielsetzungen und Modellen die Dynamiken und wenig eindeutigen Verläufe des Wandels von Erwerbsarbeit und Arbeitsbeziehungen nur bedingt einfassen kann: Letztlich sind die fehlenden Klarheiten in der Formulierung von Zielen und Modellen vielleicht auch ein Ausdruck davon, dass komplexe Veränderungen in der

Arbeitswelt eine eindeutige Zuordnung erschweren. Denn in der Konsequenz geht es weniger um die Verfolgung spezifischer Zielsetzungen, sondern – wie es Budd selbst in seinem pluralistischen Ansatz schreibt – um das jeweilige Gleichgewicht von Effizienz, Gleichheit und Beteiligung.

Anforderungen an eine pluralistische Perspektive der Arbeitsbeziehungen: Budd hebt in seinen Thesen hervor, dass die Ziele der Beschäftigungsbeziehungen mehr als wirtschaftlicher Natur seien und dass ihre Analyse einem pluralistischen Interessenmodell folgen solle. Diese Perspektive soll sich auf vielfältige Fragen von Arbeit und Beschäftigung richten, „wie die Durchsetzung von Vorschriften, die Weiterführung von Rentenansprüchen, Bildungsmaßnahmen, existenzsichernde Entlohnung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beschäftigungssicherheit und soziales Netz, Gleichbehandlung, Kündigung von Arbeitsverhältnissen, Verteilungsgerechtigkeit, Sicherung des Rechts auf freie Meinungsäußerung am Arbeitsplatz, betriebliche Entscheidungsprozesse individueller und kollektiver Art sowie Gewerkschaften“ (vgl. Budd in diesem Heft, S. 449). Das Modell kann einen wichtigen heuristischen Rahmen in der Analyse von Arbeitsbeziehungen bieten, insbesondere, um wesentliche gesellschaftliche Ansprüche, die mit Erwerbsarbeit verbunden sind, nicht aus den Augen zu verlieren. Eine gesellschaftliche Universaltheorie, die alle Facetten der Strukturen und des Wandels von Erwerbsarbeit und Arbeitsbeziehungen analysieren und erklären kann, stellt es indes nicht dar. Wie eine pluralistische Perspektive konkret ausformuliert werden kann, bleibt somit letztlich offen. Generell formuliert: nomologisch-deduzierte Annahmen und abstrakte Modellkonstruktionen können der sozialen Realität kaum gerecht werden. Die oben vorgestellte Differenzierung von Theorieansätzen der industriellen Beziehungen hat bereits gezeigt, dass diese Ansätze ihre Erklärungskraft aus der Fokussierung auf unterschiedliche Objektbereiche bzw. Untersuchungsfelder beziehen. Hierbei besteht eine Anforderung darin, den Anspruch einzulösen, „dass eine Theorie möglichst viel erklären und empirisch anschlussfähig bleiben soll.“ (Müller-Jentsch 2008, S. 240, Hervorhebung im Original).

Ein Analysekonzept muss somit Fragen nach der je gegebenen und arbeitspolitisch relevanten Interessenlage der involvierten Akteure aufgreifen sowie der strukturell je spezifischen und historisch besonderen Problemkonstellation von Arbeit Rechnung tragen. Dieses Kriterium legt den Rückgriff auf Analysekonzepte nahe, die den wechselseitigen Zusammenhang zwischen strukturellen Bedingungen und ihrem Wandel einerseits und daran orientiertem Akteurshandeln andererseits aufgreifen. Eine genauere Klärung dieser Fragen kann von einem Modell soziologischer Analyse ausgehen, dass die jeweilige soziale Situation als Ausgangspunkt für die Analyse von Handeln und sich einspielenden Handlungsmustern nimmt. Angesprochen werden damit mehrere wechselseitig miteinander verschränkte Sachverhalte (hierzu insbesondere Esser 1999):

- Zum einen werden damit alle jene Gegebenheiten angesprochen, mit denen Akteure konfrontiert sind, seien es bestimmte institutionalisierte Regelungen, allgemein akzeptierte Verhaltensnormen und Werte oder auch unübergehbare technisch-sachliche Bedingungen. Institutionalisierte Regulationsformen der Arbeit mit ihren Anforderungen, Opportunitäten und Restriktionen, mit denen Arbeitskräfte konfrontiert sind, bieten hierfür in der Tat ein instruktives Beispiel.
- Zum Zweiten werden Akteure mit ihren Handlungsorientierungen und Interessen durch diese von ihnen selbst mit geschaffene Situation erst konstituiert. Die Interessenstruktur und Verhaltensmuster einer bestimmten Gruppe von Arbeitskräften sind ohne die objektiven Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, der Regelungen des Systems der industriellen Beziehungen, den gegebenen Arbeitsstrukturen und den damit zusammenhängenden Funktionszuweisungen schlechterdings nicht denkbar.
- Zum Dritten aber konkretisiert sich eine solche Situation in der subjektiven Wahrnehmung und der Deutung ihrer Bedingungen durch die Akteure und deren Handeln, mit dem sie bestimmte Absichten und Ziele verfolgen. Strukturelle Bedingungen stehen nicht unverrückbar fest. Sie bilden selten eindeutige Handlungsrestriktionen und -opportunitäten, sondern sind oft widersprüchlich und bedürfen der Interpretation und sind auf diesem Wege einer Beeinflussung durch Akteure und ihrem Handeln zugänglich.

Insgesamt konstituiert sich damit eine soziale Situation, die durch spezifische Umstände gekennzeichnet ist und die für Akteure handlungsleitend ist. Die Gesamtheit einer Handlungssituation ist durch eine bestimmte Logik charakterisierbar: „Die Logik der Situation ergibt sich *sowohl* aus den äußeren auf die Gruppen, die Kollektive [...] bezogenen Bedingungen der sozialen Umgebung, *wie* aus den inneren Einstellungen und der Identität der Akteure.“ (ebd., S. 426 – Hervorhebung im Original) Anders formuliert, es geht um ein dialektisches Verhältnis zwischen den Akteuren und den sie umgebenden sozialen Bedingungen, eben auch Bedingungen der Beschäftigungsbeziehung. Das Handeln von Akteuren erklärt sich damit nicht aus unveränderlich feststehenden Interessen, sondern ihr zielgerichtetes Handeln begründet sich immer im Kontext einer spezifischen Situation. Die Logik einer Situation bezeichnet somit die jeweilige Lage von Akteuren, in deren Rahmen sie Probleme der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen lösen müssen.

Dieser grundlegende Ansatz zur Analyse heterogener und dynamischer Arbeitssituationen lässt sich mit konzeptionellen Überlegungen von Müller-Jentsch (1996, 2008) verknüpfen: Für die Analyse des Wandels des Systems der industriellen Beziehungen hat er das Konzept des akteurszentrierten Institutionalismus aufgegriffen und weiterentwickelt, das einer Perspektive der Synthese struktureller und strategischer Analyse folgt (vgl. Mayntz/Scharpf 1995). Der Ansatz beschreibt in einer historischen Konstitutionsanalyse die Genese und gesellschaftliche Verankerung von ►

Arbeitsinstitutionen und rechtlich verankerten Arbeitsschutz- und Beteiligungsregelungen in der Gesellschaft. Diese Entwicklung erfolgt pfadabhängig und bildet in der deutschen Wirtschaft den Hintergrund der Ausdifferenzierung von Arenen, d. h. soziale Situationen mit einer spezifischen Handlungslogik der industriellen Beziehungen (z. B. Tarifautonomie und Betriebsverfassung): Diese lassen sich als Situationen geregelter Konfliktaustragung und institutionalisierter Problemlösung sowie als Kampfplätze der jeweiligen Akteure charakterisieren (Müller-Jentsch 1996, S. 59f.). In diesen Arenen handeln die Akteure situationspezifisch und reproduzieren bzw. verändern in ihren kooperativen und konfliktuellen Interaktionen soziale Ordnungen und Regelsysteme. Insgesamt lässt sich das System der industriellen Beziehungen somit als ein Ergebnis von Interaktionen und Lernprozessen in teilweise je nach Arbeitsbeziehungen sehr unterschiedlichen Handlungssituationen betrachten.

5. Konsequenzen für die Analyse von Arbeitsbeziehungen

„Unsere Welt“, so schreibt *Budd* (idH, S. 444), „hat sich, was Arbeit, Organisationsstrukturen und Beschäftigungsformen anbetrifft, in vieler Hinsicht gewandelt“. Sein Verdienst liegt unbestritten in dem Umstand, die dominante neoliberale Perspektive auf Arbeit und Beschäftigung auf den Prüfstand zu stellen und auf weitere Zielsetzungen und Modelle des Beschäftigungsverhältnisses zu verweisen. Nicht zuletzt die Erfahrungen aus der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise haben gezeigt, dass die Arbeitsbeziehung mehr ist als eine materielle Transaktion, sie ist ein zentrales Instrument gesellschaftlicher Integration und demokratischer Teilhabe. Leider verliert *Budd* die expliziten Ziele in der Ausdifferenzierung verschiedener Modelle aus den Augen, worin ein Indiz zu sehen ist, dass die analytische Trennung von grundlegenden Zielsetzungen den empirisch beobachtbaren Entwicklungsverläufen kaum gerecht werden kann. Zahlreiche Vorstellungen aus der politischen Praxis und der wissenschaftlichen Analyse jenseits von Existenzsicherung und materiellem Tausch einerseits sowie vielfältige Demokratisierungsbewegungen, die auch auf die Sphäre der Ökonomie abzielen, andererseits, zeigen, dass die Arbeitswelt lebt – in all ihrer Vielfältigkeit, Komplexität und Widersprüchlichkeit.

Generalisierte Deutungsvarianten können hierbei den empirischen Befunden einer insgesamt heterogenen Arbeitslandschaft nur bedingt gerecht werden. Es muss vielmehr von einer „strukturell vieldeutigen Situation“ (Lutz 2001) gesprochen werden, die neue Analyse- und Erklärungskonzepte erforderlich werden lässt. Dieser analytische Zugriff darf sich nicht allein auf die bekannten und vertrauten Arbeitskräftekategorien und ihren Wandel richten, sondern muss zugleich Verwerfungen und Widersprüche erfassen können. Denn dann ist die Forschung möglicherweise in der Lage, die sich im derzeitigen Umbruchprozess ergebenden spezifischen neuen Handlungskonstellationen einer Analyse zugänglich zu machen. Über das Konzept der Situationsanalyse kann die im Einzelnen jeweils besondere Konstellation von Zielen und Interessen der Akteure empirisch-analytisch erfasst werden.

Generell lässt sich festhalten, dass in Situationen hoher Dynamik und Widersprüchlichkeit gegebene Strukturen, unveränderliche Ziele und Interessenkonstellationen ihre Orientierungswirksamkeit verlieren und einzelne situative Faktoren und sogar individuelle Besonderheiten notwendi-

gerweise ein wesentlich höheres Gewicht für soziale Prozesse und politische Entscheidungen gewinnen. Wesentlich wird dann, wie man die konkrete Situation wahrnimmt, nach welchen konkreten Kriterien entschieden wird und wie man agiert oder reagiert. Insgesamt gesehen heißt das, dass das Verhältnis der relevanten sozio-ökonomischen Ebenen in Hinblick auf ihre Relevanz für die Durchsetzung bestimmter Ziele und Interessen neu bestimmt werden muss. Möglicherweise kommt der Akteurebene sozialen und wirtschaftlichen Handelns gerade für die Arbeitsanalyse eine weit größere Bedeutung zu als bisher vermutet.

Somit stellen sich auch für die Forschung zu den industriellen Beziehungen neue Herausforderungen, diese Veränderungsprozesse zu analysieren und die Mikroebene in den Blick zu nehmen. Hier verweisen einige Studien bereits auf die Ausdifferenzierung neuer Arenen der (individualisierten) Interessenregulierung (Abel et al. 2001; Weitbrecht/Mehrwald 2001). Diese Ansätze nehmen die Strategien und Interessenkonstellationen der Akteure ebenso in den Blick wie die strukturellen Bedingungen und institutionellen Kontexte der Arbeitsbeziehungen. Die sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung liefert auch zahlreiche Antworten, was einer ökonomischen Instrumentalisierung der Erwerbsarbeit entgegnet werden kann. Inwiefern diese Erklärungsmodelle über die eigene Profession hinaus wahrgenommen werden und in die politische Gestaltung und Regulierung von Erwerbsarbeit Eingang finden, kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden. Eine umfassende Theorie der industriellen Beziehungen, welche auf alle Problemlagen und Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt Antworten geben kann, muss indes erst noch erfunden werden. ■

LITERATUR

- Abel, J./Ittermann, P./Wannöffel, M.** (2001): Alte und neue Arenen der industriellen Beziehungen – Resümee und Ausblick, in: Abel, J./Sperling, H. (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten, München/Mering, S. 383–405
- Abel, J./Ittermann, P./Pries, L.** (2005): Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ, in: Industrielle Beziehungen 12 (1), S. 28–50
- Albert, M.** (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus, Frankfurt a. M.
- Brettschneider, A./Bromberg, T./Haipeter, T./Lehndorff, S.** (2010): Konzepte gegen die Krise? Chancen und Ambivalenzen betrieblicher „Besser“-Strategien für Arbeitspolitik und Interessenvertretungen, in: WSI-Mitteilungen 63 (9), S. 451–457, http://www.boeckler.de/wsimit_2010_09_brettschneider.pdf
- Castel, R./Dörre, K.** (2009) (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a. M.
- Deutschmann, C.** (2002): Postindustrielle Industriosozologie, Weinheim/München
- Drescher-Bonny, I./Funder, M.** (2011): Arbeitsbeziehungen, in: Soziologische Revue 34 (3), S. 339–248
- Esser, H.** (1999): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Bd. 1: Situationslogik und Handeln, Frankfurt a.M./New York
- Haipeter, T./Schilling, G.** (2005): Tarifbindung und Organisationsentwicklung: OT-Verbände als Organisationsstrategie der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, in: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): Jahrbuch 2005, Gelsenkirchen, S. 169–184
- Hall P./Soskice, D.** (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism, in: Hall, P./Soskice, D. (Hrsg.): Varieties of capitalism, New York, S. 1–71
- Hirsch-Kreinsen, H.** (2009): Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit, in: Beckert, J./Deutschmann, C. (Hrsg.): Wirtschaftssoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS), Sonderheft 49, Wiesbaden, S. 447–465
- Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P./Abel, J.** (2012): „Industrielle Einfacharbeit – Kern eines sektoralen Produktions- und Arbeitssystems“, in: Industrielle Beziehungen 18 (2), S. 187–210

- Huchler, N./Voß, G./Wehrich, M.** (2007): Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, München/Mering
- Ittermann, P.** (2009): Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand, Frankfurt a. M.
- Ittermann, P./Abel, J./Dostal, W.** (2011): Industrielle Einfacharbeit – Stabilität und Perspektiven, in: ARBEIT 20 (3), S. 157–172
- Keller, B./Seifert, H.** (2007) (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin
- Kißler, L./Greifenstein, R./Schneider, K.** (2011): Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung, Wiesbaden
- Kotthoff, H.** (2009): „Betriebliche Sozialordnung“ als Basis ökonomischer Leistungsfähigkeit, in: Beckert, J./Deuschmann, C. (Hrsg.): Wirtschaftssoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS), Sonderheft 49, Wiesbaden, S. 428–446
- Kotthoff, H./Wagner, A.** (2008): Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie, Berlin
- Kratzer, N./Sauer, D.** (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, in: SOFI/IAB/ISF München/INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden, S. 125–150
- Kuhlmann, M.** (2009): Perspektiven der Arbeitspolitik nach der Krise: Entwicklungslinien und Handlungsbedingungen, in: WSI-Mitteilungen 62 (12), S. 675–682, http://www.boeckler.de/wsimit_2009_12_kuhlmann.pdf
- Lay, G./Maloca, S.** (2005): Aufgabenintegration – Abkehr vom Taylorismus?: Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI, Mitteilungen aus der Produktionsinnovationserhebung (36), Karlsruhe
- Lengfeld, H./Liebig, S.** (2003): Arbeitsbeziehungen und Gerechtigkeit. Stand und Perspektiven der empirischen Forschung, in: Industrielle Beziehungen 10 (4), S. 472–487
- Lohr, K.** (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?, in: Berliner Journal für Soziologie 13 (4), S. 511–529
- Lutz, B.** (2001): Einleitung, in: Ders. (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München, Berlin, S. 1–28
- Marshall, T.** (1992): Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates, Frankfurt a. M.
- Mayntz, R./Scharpf, F. W.** (1995): Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus, in: Dies. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und Politische Steuerung, Frankfurt a. M./New York, S. 39–72
- Minssen, H.** (2006): Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung, Frankfurt a. M.
- Moldaschl, M.** (1998): Internalisierung des Marktes: neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte, Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997, Berlin, S. 197–250
- Moldaschl, M./Sauer, D.** (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin, S. 205–224
- Moldaschl, M./Voß, G. G.** (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit, München/Mering
- Müller-Jentsch, W.** (1996): Theorien Industrieller Beziehungen, in: Industrielle Beziehungen 3 (1), S. 36–64
- Müller-Jentsch, W.** (2008): Arbeit und Bürgerstatus, Studien zur sozialen und industriellen Demokratie, Wiesbaden
- Pekruhl, U.** (2001): Partizipatives Management – Konzepte und Kulturen, München/Mering
- Porschen-Hueck, S./Neumer, J./Böhle, F./Huchler, N./Sauer, S.** (2012): Vertrauen durch innovatives Arbeits- und Führungshandeln im Betrieb, in: Praeview. Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention (2), S. 14–15
- Sauer, D.** (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation, in: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 545–568
- Sauer, D./Döhl, V.** (1996): Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren, in: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (Hrsg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, S. 19–76
- Schmierl, K.** (2001): Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus?, in: Soziale Welt 52 (4), S. 427–448
- Streeck, W.** (2009): Re-Forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy, Oxford/New York
- Streeck, W./Rehder, B.** (2005): Institutionen im Wandel: Hat die Tarifautonomie eine Zukunft?, in: Busch, H. W./Frey, H. P./Hüther, M./Rehder, B./Streeck, W. (Hrsg.): Tarifpolitik im Umbruch, Köln, S. 49–82
- Trinczek, R.** (2010): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen, in: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 841–872
- Voß, G. G./Pongratz, H.** (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Form der Grundform Arbeitskraft?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS) 50 (1), S. 131–158
- Webb, B./Webb, S.** (1897): Industrial Democracy, London
- Weitbrecht, H./Mehrwald, S.** (2001): Human Resource Management und Mitbestimmung: ein Gegensatz?, in: Abel, J./Ittermann, P. (Hrsg.): Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa, München/Mering

AUTOREN

HARTMUT HIRSCH-KREINSEN, Prof. Dr., lehrt an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschafts- und Industriesoziologie.

@ hartmut.hirsch-kreinsen@tu-dortmund.de

PETER ITTERMANN, Dr., arbeitet an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschafts- und Industriesoziologie.

@ peter.ittermann@tu-dortmund.de