

Walther Müller-Jentsch*

Theorien Industrieller Beziehungen**

In diesem Beitrag werden die vorliegenden theoretischen Erklärungsansätze zum Gegenstandsbereich der Industriellen Beziehungen kritisch gesichtet. Ausgehend von Dunlops Systemtheorie werden marxistische Theorien, institutionalistische Ansätze, Handlungstheorien und ökonomische Ansätze vorgestellt und nach ihren Anwendungsbereichen und spezifischen Leistungen für die wissenschaftliche Erklärung befragt. Im Anschluß daran wird ein eigener theoretischer Leitfaden vorgestellt, der seinem Selbstverständnis nach als erweiterter und akteursbezogener institutionalistischer Ansatz zu verstehen ist. Mit ihm werden verschiedene Teiltheorien des Institutionalismus und der Handlungstheorie integriert. Seine drei Bausteine sind: (1) die historisch-genetische Analyse, (2) das Arenen-Konzept, (3) das Aushandlungs-Konzept.

This article analyses the current theoretical approaches in the field of industrial relations. Starting with Dunlop's systems theory, Marxist theories, institutionalist approaches, action theories and economic approaches are described and scrutinized with regards to their applicability and their contribution to scientific explanation. Following this overview, the author presents his own approach, which is an extended and actor-related, institutionalist approach. Some sub-theories of institutionalist and action theory are integrated into this approach. Its three constituting parts are: (1) the historic institutional analysis, (2) the concept of "arenas", and (3) the concept of bargaining.

* Walther Müller-Jentsch, Jg. 1935, Dr. rer.pol., Professor für Soziologie (Lehrstuhl Mitbestimmung und Organisation) an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, 44780 Bochum.

Arbeitsgebiete: Industrielle Beziehungen, Industrie-, Organisations- und Wirtschaftssoziologie.

** Für Kritik und Anregungen danke ich Maria Funder, Berndt Keller, Hans Joachim Sperling, Franz Traxler und Hansjörg Weitbrecht.

Sozialwissenschaften wollen - wenn auch anders als Naturwissenschaften - die beobachtbaren Phänomene ihres Objektbereichs nicht nur beschreiben und klassifizieren, sondern auch (kausal) erklären¹. Überzeugende Erklärungen liefert bekanntlich am besten eine gute Theorie. Im Forschungsgebiet der industriellen Beziehungen stehen einer guten Theorie jedoch erhebliche Schwierigkeiten im Wege. Einmal haben wir es mit einem interdisziplinären Forschungsfeld zu tun, ein andermal finden wir für die verschiedenen Institutionen und Akteure spezifische Theorien vor, die diesen gewissermaßen auf den Leib geschrieben sind (so gibt es Gewerkschafts- und Verbändetheorien, Arbeitsmarkttheorien, Theorien des kollektiven Handelns, des industriellen Konflikts, der industriellen Demokratie etc.). Sie lassen sich keineswegs zu einer integralen Theorie zusammenfügen. Zu disparat sind ihre Prämissen, Abstraktionsniveaus und disziplinären Ursprünge. Rechtfertigen ließe sich der vorherrschende Pluralismus theoretischer Ansätze mit deren je verschiedenen Brennpunkten und methodischen Zugriffen. Schließlich stehen Großtheorien neben „Theorien mittlerer Reichweite“ (Merton) und modelltheoretischen Ansätzen.

Wenn somit kaum zu erwarten ist, daß es für den gesamten Gegenstandsbereich der industriellen Beziehungen *die* richtige Theorie gibt, dann sollten uns aber zumindest die jeweiligen Stärken und Schwächen der einzelnen Theorieansätze, ihre adäquaten Anwendungsbereiche wie ihre Grenzen evident sein. Eine Metakritik, die das leistet, ist in der Selbstdarstellung der Theorien nicht vorgesehen. Daher wird im folgenden unter diesen Gesichtspunkten eine kritische Sichtung des gegenwärtigen Theorieangebots² vorgenommen, mit dem Ziel, einen eigenen, verschiedene Teiltheorien integrierenden Ansatz zu entwickeln, der dem generellen Desiderat gehorcht, daß eine Theorie möglichst viel erklären *und* empirisch anschlussfähig bleiben soll. Damit wird sie, nahezu zwangsläufig, auf den Status einer „Theorie mittlerer Reichweite“ verwiesen, welche mit Góbaltheorien marxistischer oder systemtheoretischer Provenienz weder konkurrieren kann noch will.

1. Systemtheoretische Ansätze

Einen ersten systematischen Versuch zu einer Theorie der industriellen Beziehungen hat John R. Dunlop mit seinem Buch „Industrial Relations Systems“ (1958) vorgelegt. Anknüpfend an die sozialwissenschaftliche Systemtheorie Talcott Parsons, definiert Dunlop das Industrial Relations System als ein analytisches Subsystem der Industriegesellschaft, welches er logisch auf der gleichen Ebene wie das wirtschaftliche Subsystem lokalisiert. Zwei spezifische Leistungen sind dem Dunlopschen Konzept zu verdanken: Einmal stellt es die Normen und Regeln der industriellen Beziehungen ins Zentrum der Analyse, welche früher auf den industriellen Konflikt oder

¹ Max Webers „verstehender Soziologie“ zufolge können die Gegenstände der Sozial- und Kulturwissenschaften nur auf dem Wege hermeneutischen Verstehens ursächlich erklärt werden.

² Im Gegensatz zum englischsprachigen Raum finden wir im deutschsprachigen nur selten Theorieüberblicke für den Gegenstandsbereich der industriellen Beziehungen; die letzten sind von Keller/Groser (1980) und Schienstock (1985).

das Collective Bargaining fokussiert war. Zum anderen spezifiziert es die Grundelemente, aus denen Systeme industrieller Beziehungen bestehen.

Als Kern oder interne Struktur eines *Industrial Relations System (IRS)* wird ein „Netzwerk von Regeln“ (*web of rules*) identifiziert. Im einzelnen gemeint sind damit jene normativen Regelungen, die das IRS in Form institutionalisierter Verfahrensregeln konstituieren, sowie die vom IRS hervorgebrachten inhaltlichen oder substantiellen Normen (z.B. Lohnsätze, Arbeitszeiten) einerseits und prozeduralen Normen (z.B. Schlichtungsverfahren) für die Anwendung substantieller Normen auf bestimmte Situationen andererseits. Der zentrale Gegenstand eines IRS kann somit unter dem Doppelaspekt eines regelgeleiteten normengenerierenden *Prozesses* als auch unter dem eines generierten *Produkts* spezifischer Regeln und Normen für Systeme industrieller Beziehungen - sei's auf der nationalen, der sektoralen oder der betrieblichen Ebene - erfaßt werden.

Zu den Grundelementen des IRS zählt Dunlop:

- *Akteure*, die er wiederum in drei Gruppen unterteilt: Arbeiter und ihre Organisationen, Manager und ihre Organisationen sowie staatliche Instanzen, die sich mit den industriellen Beziehungen befassen;
- Umwelt bzw. Kontext, bestehend aus drei Komplexen: *Technologie* (die technischen Gegebenheiten am Arbeitsplatz), *Marktbedingungen* (Wettbewerbsposition, finanzielle Zwänge), sowie die den *Status der Akteure* beeinflussende Machtverteilung in der Gesellschaft;
- *Ideologie*, die das IRS zusammenhält und von allen Akteuren geteilt wird.

Sind damit die wichtigsten Komponenten eines IRS genannt, dann bedarf es noch der Klärung ihres Zusammenhangs. Dunlop sieht diesen wie folgt: Die interne Struktur - die Normen und Regeln, die in einem IRS gelten, entstehen und verändert werden - sind als die abhängige Variable, das Zusammenspiel von Akteuren, Kontexten und Ideologie als die unabhängige Variable zu begreifen. Das in seinem theoretischen Konzept angelegte Determinationsverhältnis läßt sich auch formal mit der folgenden Funktionsgleichung darstellen:

$$R = f(A, T, M, S, I).$$

(R=Regeln; A=Akteure, T=Technologie, M=Marktbedingungen, S=Status der Akteure, I=Ideologie)

Zur Parsonschen Systemtheorie gehört, daß Strukturen und Subsysteme spezifische Funktionen für die Stabilität von Systemen erfüllen. So wie das ökonomische System die Funktion hat, die soziale Gemeinschaft mit Gütern und Dienstleistungen zu versorgen, so hat das IRS die Funktion, normative Regelungen für Arbeitsverhältnisse zu erzeugen. Dunlops Aussage, daß das IRS auf der gleichen logischen Ebene wie das ökonomische System liege, ist unzutreffend. Scharfsinnig haben Wood u.a. (1975) herausgearbeitet, daß das IRS regulative - und damit stabilisierende - Funktionen für das *Produktionssystem* erfülle (dies gilt vor allem für die substantiellen Normen, während die prozeduralen Regeln der internen Systemregulierung dienen), und daß beide - IRS und Produktionssystem - als Subsysteme des Wirtschaftssystems zu begreifen seien.

Die Akteure, die die Normen und Regeln produzieren, interagieren im Kontext des Systems unter einem normativen Konsens (bzw. in Dunlops Terminologie: einer übergreifenden Ideologie). Wenn auch die einzelnen Akteure eines IRS ihre je spezifische „Ideologie“ haben, erfordert die Stabilität des Systems, daß diese „Ideologien“ hinreichend kompatibel und konsistent sind, um einen gemeinsamen Bestand an Ideen zu ermöglichen, welche jedem Akteur eine akzeptable Rolle zuerkennen. Nur unter dieser Voraussetzung kann von einem stabilen IRS die Rede sein. Letzteres ist für Dunlop äußerst wichtig; den Prämissen der älteren, konfliktaversen Systemtheorie folgend, lehnt er den Konflikt als dominierendes Strukturmerkmal eines IRS prinzipiell ab.

Sowohl zustimmend als auch kritisch haben sich viele Autoren auf den Dunlopschen Systemansatz bezogen. Kontrovers ist bereits der theoretische Status dieses Ansatzes. Starke Zweifel sind angebracht, ob es sich dabei um eine *erklärende* Theorie handelt. Die einzige systematische Erklärung, die sie enthält, ist die, daß Regeln und Normen strukturell von den Kontextbedingungen (Technologie, Markt und Macht) hervorgebracht werden und mit ihnen variieren. Sie enthält indessen keine Aussagen darüber, wie und warum Regeln gemacht werden.

Aufgrund seines formalen, inhaltsarmen Charakters kann das Dunlopsche Konzept - entgegen seinem eigenen Anspruch - schwerlich als eine allgemeine Theorie (*general theory*) der industriellen Beziehungen begriffen werden. Vielmehr ist es - wie ein wohlwollender Kritiker formulierte - ein „allgemeiner Bezugsrahmen zur Systematisierung der Darstellung von Interaktionen zwischen Akteuren, Kontextbedingungen und Ideologien“ (Meltz 1991: 14). Damit reduziert sich der theoretische Status auf den einer Taxonomie oder Matrix, welche die Komponenten und Faktoren nennt und ordnet, die bei der Beschreibung von Systemen industrieller Beziehungen zu beachten sind. Unbeschadet von dieser Feststellung bleiben die beiden eingangs erwähnten Leistungen des Dunlopschen Konzepts sowie die Qualität seines heuristischen Potentials, das sich u. a. in seiner theoretischen Anschlußfähigkeit zeigt; so insbesondere in dem - für die jüngere Analyse der US-amerikanischen Arbeitsbeziehungen wichtig gewordenen - *Strategic Choice*-Ansatz (s. weiter unten), der explizit auf dem Dunlopschen Systemmodell aufbaut.

Gewöhnlich wird auch das Pluralismuskonzept der sog. *Oxford School* als eine britische Variante des Systemmodells genannt (vgl. Schienstock 1982; 1985). Als deren Hauptvertreter gelten Allan Flanders (1970) und Hugh A. Clegg (1975; 1979). Beide bestimmen als Zentrum der Wissenschaft von den industriellen Beziehungen die Erforschung der „Institutionen der Arbeitsregulierung“, unter besonderer Berücksichtigung des *Collective Bargaining* als der wichtigsten Institution der Konfliktregelung und Normsetzung. Vor allem Flanders teilt mit Dunlop das Interesse am Problem der Stabilität industrieller Beziehungen und die Erwartung, daß Interessenkonflikte innerhalb sozial tolerierbarer Grenzen gehalten werden können und grundsätzlich auf dem Verhandlungsweg zu lösen sind. Allerdings verzichtet die Oxford School auf die Prämisse einer integrativen Ideologie; sie geht vielmehr vom Pluralismus divergierender Interessen und Ansichten der Akteure aus.

So vertritt Clegg (1960) entschieden die These, daß es die Rolle einer unabhängigen Gewerkschaft sei, in (Dauer-)Opposition zum Management zu stehen und durch Collective Bargaining, als der allen anderen überlegenen Methode, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Sein Pluralismusverständnis basiert auf der Annahme, daß Collective Bargaining im Bereich der industriellen Beziehungen ein Äquivalent ist für die politischen Regeln, die die Aktivitäten der im politischen Raum agierenden Interessengruppen regulieren; ferner auf der, daß jenseits der akzeptierten Regeln des Collective Bargaining beide Seiten ihre Entscheidungen unter divergierenden „moralischen Werten“ treffen, so daß es keine absolute Sicherheit für einen akzeptablen Kompromiß am Ende einer Verhandlungsrunde gibt (Clegg 1975: 311f.)³.

Während Dunlop in seinem Systemdenken stärker auf Stabilität, Konsens und Integration abhebt, interessieren sich Clegg und Flanders stärker für die Mechanismen der Normen- und Regelproduktion im Spiel von Macht und Gegenmacht, ohne eine Machtbalance und einen normativen Konsens zwischen den Akteuren zu unterstellen.

2. Marxistische Theorieansätze

Man wird die Begriffe Arbeits- oder industrielle Beziehungen in den Schriften von Marx und Engels vergeblich suchen; denn schließlich war ihnen die Sache selbst - die Institutionalisierung des Interessengegensatzes auf dem Wege geregelter Konfliktaustragung - noch völlig fremd. Zwar nehmen die den industriellen Beziehungen zugrundeliegenden Zentralinstitutionen des Kapitalismus - freie Arbeitsmärkte und Fabrikssystem - in ihrer Kapitalismusanalyse einen bedeutsamen Stellenwert ein, ebenso die frühen Selbsthilfeorganisationen der Arbeiter, die Gewerkschaften. Aber letztere werden weniger unter Gesichtspunkten der kollektiven Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen wahrgenommen, als unter denen des Kampfes gegen Ausbeutung, Entfremdung und Verelendung des Proletariats.

Aus den im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert eingetretenen Veränderungen im Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit haben marxistische Theoretiker den Schluß gezogen, daß die erreichten Verbesserungen in der Lage der arbeitenden Klasse allein dem Kampf und der Machtentfaltung der organisierten Arbeiterschaft zu verdanken waren und daß sie auf diesem Wege bis zum endgültigen Sieg der vollen industriellen Demokratie fortschreiten müsse - auf revolutionärem Weg nach Meinung von Rosa Luxemburg und Karl Korsch, auf reformistischem nach Ansicht von Eduard Bernstein.

„Political Economy of Industrial Relations“

³ Wie zentral für Clegg die Institution des Collective Bargaining ist, läßt sich auch seiner international vergleichenden Studie über Verhandlungs- und Gewerkschaftssysteme in sechs Ländern (Clegg 1976) entnehmen. Struktur und Institutionen des Collective Bargaining haben darin den Status einer erklärenden Variable für die nationalen Unterschiede in Organisationsgrad und Verbandsgliederung, Arbeitsplatzorganisation und Streikverhalten der Gewerkschaften.

Die industriellen Beziehungen in ihrer alltäglichen Praxis haben marxistische Theoretiker lange vernachlässigt. Einen ersten systematischen Zugriff wagte Richard Hyman mit seiner „marxistischen Einführung“ in die industriellen Beziehungen (1975). Darin wandte er sich explizit gegen die vorliegenden Theorieangebote von Dunlop und Flanders. Diesen setzt er seinen Versuch einer „Political Economy of Industrial Relations“ entgegen. In Frage stellt er zunächst die enge und einseitige Definition des Gegenstandsbereichs:

„Den Gegenstand ausschließlich in Begriffen von Regeln und Regulierung zu definieren ist zu restriktiv und hat bewertende Untertöne. Impliziert wird damit, daß (die Wissenschaft) 'industrielle Beziehungen' sich vornehmlich mit der Stabilität und Regelhaftigkeit in der Arbeitswelt befaßt. Fokussiert wird allein auf das Problem, wie Konflikte eingedämmt und kontrolliert werden und nicht darauf, welche Prozesse Dissens und Konflikte erzeugen“ (Hyman 1975: 11, eigene Übersetzung).

„Ordnung und Regulierung“ seien indessen nur die eine Seite der industriellen Beziehungen. Berücksichtige man die widersprüchlichen Prozesse und antagonistischen Interessen, dann seien „Konflikt und Unordnung“ zumindest von gleichrangiger Bedeutung. Hyman will daher den Gegenstandsbereich so definieren, daß sowohl die Ursachen wie die Konsequenzen des industriellen Konflikts miteinbezogen werden. Er definiert folglich als Gegenstand der industriellen Beziehungen „die Prozesse der Kontrolle über Arbeitsbeziehungen“ (ebd.: 12).

Aber diese Prozesse könnten theoretisch nur unter Rekurs auf die gesellschaftliche Klassenstruktur, die ökonomische Akkumulations- und Krisendynamik sowie die politischen, sozialen und ideologischen Machtverhältnisse in der Gesellschaft verstanden und erklärt werden (vgl. Hyman 1989, Kap. 5; 1994). Die Institutionen der industriellen Beziehungen, zitiert Hyman zustimmend einen anderen Autor, haben nur den Status von intervenierenden Variablen, und er fügt hinzu, daß sie als solche sowohl eine passive Rolle (als „dazwischenliegende“ Variable) als auch eine aktive Rolle (als „sich einmischende“ Variable) spielen können (1994: 177f.).

Labour Process Debate

In marxistischer Tradition steht auch die angelsächsische Theoriedebatte über den Charakter des Arbeitsprozesses (*Labour Process Debate*⁴), genauer: über das schon bei Marx verhandelte Transformationsproblem der Umwandlung von (gekaufter) Arbeitskraft in (geleistete) Arbeit, welches in dieser Debatte auch als Problem der manageriellen Kontrolle über die Arbeitskraft elaboriert wird.

Auslöser dieser Debatte war Harry Bravermans Buch „Labor and Monopoly Capital“ (1974; dt.: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, 1977). Darin argumentiert der Autor, daß es die zentrale Aufgabe des kapitalistischen Managements sei, den Arbeitsprozeß so zu kontrollieren und zu gestalten, daß die Transformation von

⁴ Übersicht über diese Debatte in Thompson 1983 und in Hildebrandt/Seltz 1987; die wichtigsten Autoren und Themen in den Sammelbänden von Wood 1982 u. 1989 sowie Knights/Willmott 1990.

Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung einen maximalen Mehrwert erbringt. Mit Taylors „wissenschaftlicher Betriebsführung“ und der industriellen Technik verfüge das Management über die probaten Methoden und Mittel zur nahezu lückenlosen Kontrolle des Arbeitsprozesses. Da der Taylorismus die konsequente Trennung von Planung (seitens des Managements) und Ausführung (seitens der Arbeiter) sowie die zunehmende Teilung und Zerlegung der Arbeit vorsehe, ergäbe sich - im Zusammenspiel mit steigender Mechanisierung und Automatisierung - als generelle Entwicklungstendenz des Monopolkapitalismus eine fortschreitende Degradierung, sprich Dequalifizierung der Arbeitskräfte nicht nur in den Werkstätten, sondern auch in den Büros. Dies ist die zentrale Aussage des Bravermanschen Werkes.

Diese starke These hat produktiven Widerspruch hervorgerufen. Unberechtigt war es zwar, Braverman einen *technologischen* Determinismus vorzuwerfen; denn dieser basiert auf der Annahme, daß Technik und technischer Fortschritt ihre (gesellschaftlichen) Verwendungszwecke und (industriellen) Anwendungsbedingungen gleichsam zwingend vorschreiben; demgegenüber besteht Braverman darauf, daß „die Maschinerie eine Unmenge von Möglichkeiten (ein)schließt, von denen viele vom Kapital systematisch durchkreuzt statt gefördert werden“ (1977: 179). Aber in dieser Argumentation liegt ein anderer, ein *ökonomischer* Determinismus begründet, nämlich die Vorstellung, daß die „Kapitallogik“ durch die Technik hindurchgreife, um sie zum Instrument der Potenzierung und Objektivierung kapitalistischer Herrschaft und Ausbeutung zu machen. Technik und Maschinerie sind nach diesem Verständnis elastische Potentiale, die gezielt eingesetzt werden, um die Arbeitskräfte der Kontrolle über den Arbeitsprozeß systematisch zu berauben.

Die Kritik (Friedman 1977; Littler 1982; Wood 1982) an dieser theoretischen Konstruktion eines linearen Prozesses der Dequalifizierung der Arbeit und Intensivierung managerieller Kontrolle des Arbeitsprozesses machte geltend, daß Braverman unzulässigerweise nicht nur Management-Konzeptionen umstandslos mit solchen des Taylorismus gleichsetze, sondern überdies die Konzeptionen mit der realen Praxis verwechsle. Zum einen verfüge das Management über ein wesentlich breiteres Repertoire an Kontroll- und Steuerungskonzeptionen, zum anderen sei die Praxis des Managements nicht bloßer Ausfluß managerieller Intentionen, sondern das Produkt von Verhandlungen, Konflikten und Kompromissen zwischen Management und Arbeitnehmern bzw. deren Interessenvertretung. Bezeichnenderweise befaßt sich Braverman in seinem Werk weder mit dem Phänomen des industriellen Konflikts noch mit Gewerkschaften und anderen Institutionen der industriellen Demokratie.

Die *Labour Process Debate*, an der sich namhafte Soziologen, Politologen, Ökonomen und Historiker beteiligt haben, führte weit über die Kritik an Braverman hinaus. Zu verdanken ist ihr nicht nur ein umfassenderes und differenzierteres Verständnis von Praxis und Strategien des Managements und der Dynamik des Arbeitsprozesses, sondern auch die Entwicklung neuerer und Präzisierung älterer handlungstheoretischer und akteurszentrierter Erklärungsansätze (u.a. Mikropolitik, Arbeitspolitik; s. dazu weiter unten).

Regulationstheorie

Anknüpfend an die Marxsche Kritik der Politischen Ökonomie, hat die in Frankreich von Anglietta, Boyer und Lipietz begründete *Regulationstheorie* (vgl. zus.fassend Hübner 1990; Jessop 1990) den industriellen Beziehungen als Bestandteil eines umfassenderen Netzes gesellschaftlicher Institutionen und Beziehungen einen besonderen Stellenwert für die Bestimmung spezifischer Regulationsweisen kapitalistischer Gesellschaften eingeräumt.

Generelles Erkenntnisobjekt der Regulationsschule sind die Bedingungen normaler Reproduktion einer kapitalistischen Gesellschaftsformation. In der Marxschen Theorie implizierte der Begriff der *Reproduktion* die permanente Wiederherstellung kapitalistischer Produktions- und Klassenverhältnisse mittels objektiver Prozesse der Produktion, Distribution und Akkumulation. Der ihn gewissermaßen ersetzende Begriff der *Regulation* meint hingegen die „Regelmäßigkeiten“ der sozialen Praxis individueller und kollektiver Akteure sowie die Steuerungseffekte sozialer und staatlicher Institutionen, welche für die Wiederherstellung (und den Wandel) von Gesellschaftsformationen verantwortlich sind. Die Regulationstheoretiker suchen Antwort auf die Frage: Wie funktioniert der Kapitalismus? Und finden diese in den sozialen Verhältnissen, die sich einerseits in Institutionen und andererseits in Auseinandersetzungen zwischen sozialen Akteuren (in Form von Klassenkonflikten und Konkurrenzbeziehungen) manifestieren. Hierbei steht das Lohnverhältnis im Zentrum der Analyse.

Das spezifische Erkenntnisinteresse der Regulationsschule richtet sich auf die langfristigen Veränderungen kapitalistischer Ökonomien und Gesellschaftsformationen. Anders als Marx und die Marxorthodoxie periodisiert die Regulationsschule den Kapitalismus nach spezifischen Akkumulationsregimes und Regulationsweisen. Diese Schlüsselkategorien werden nicht immer eindeutig bestimmt. Grob gesagt, steht *Akkumulationsregime* für die Bedingungen der Mehrwertproduktion (u.a. Nutzungsform der Arbeitskraft in der Produktion, Determinanten und Mechanismen der Lohnbestimmung, Reproduktion der Arbeiterklasse), während mit der *Regulationsweise* (bzw. *-form* oder *-modus*) die historisch spezifische Ausprägung der Institutionen und sozialen Praktiken, die das jeweilige Akkumulationsregime ermöglichen und stützen, gemeint ist.

Bevorzugt analysierte Regulationsweise ist der *Fordismus*, ironisch als „goldenes Zeitalter des Kapitalismus“ bezeichnet. Als seine charakteristischen Merkmale identifizieren die Regulationstheoretiker die folgenden (nach Lipietz 1991):

1. Der Fordismus als allgemeines Modell der Arbeitsorganisation entspricht dem Taylorismus (mit der charakteristischen Trennung von Konzeption und Ausführung der Arbeit) plus Mechanisierung.
2. Das makroökonomische Muster bzw. Akkumulationsregime ist gekennzeichnet durch steigende Arbeitsproduktivität, die einerseits die Finanzierung der Akkumulation aus Profiten und andererseits einen Anstieg der Massenkaufrkraft er-

laubt, so daß eine stabile Profitrate mit steigendem Absatz der Produktions- und Konsumgüter einhergeht.

3. Die „Spielregeln“ bzw. Regulationsform des Fordismus implizieren ein kollektives Aushandeln der Löhne, relative Arbeitsplatzsicherheit, regelmäßige Lohnsteigerungen und sozialstaatliche Umverteilung durch Systeme sozialer Sicherung; als Gegenleistung akzeptieren die Gewerkschaften die manageriellen Prärogativen; damit werden von allen Beteiligten die Organisationsprinzipien des Arbeitsprozesses und die makroökonomischen Muster des Fordismus akzeptiert.

„Der Erfolg des 'Goldenen Zeitalters' basierte also darauf, daß die Binnenmärkte jedes einzelnen fortgeschrittenen kapitalistischen Landes durch die gesteigerte Kaufkraft der Lohnempfänger stark erweitert werden konnten. Wegen der Gleichzeitigkeit des Wachstums in diesen Ländern, wegen der geringen Bedeutung des internationalen Handels im Vergleich zum Wachstum der Binnenmärkte und wegen der unbestrittenen Vormachtstellung der US-Wirtschaft spielten äußere Faktoren in diesem Prozeß nur eine begrenzte Rolle“ (Lipietz 1991: 81).

Das „Modell“ oder „Paradigma“ des Fordismus war - den Regulationstheoretikern zufolge - der in den fortgeschrittenen kapitalistischen Ländern vorherrschende „gesellschaftliche Kompromiß“ (ebd.: 79), den Kapital und Arbeit, unter aktiver Mithilfe des Staates, in den Nachkriegsjahrzehnten eingegangen waren. Seit Ende der siebziger Jahre sei jedoch „mit der Verlangsamung der Produktivitätsrate bei gleichzeitigem Anstieg der Gesamtarbeitskosten“ (ebd.: 82) der fordistische Regulationsmodus in die Krise geraten. Mit dem Wechsel von nachfrage- zu angebotsorientierter Wirtschaftspolitik und durch Veränderungen des Institutionensystems der industriellen Beziehungen versuche man die „rigiden Regeln des Fordismus“ zugunsten einer „liberalen Flexibilisierung“ über Bord zu werfen (ebd.: 83). Die Politik der „liberalen Flexibilisierung“ (zuerst in Großbritannien und den USA praktiziert, später in vielen OECD-Ländern übernommen) wird als Kernbestand einer neuen Regulationsweise, der des *Postfordismus*, gesehen.⁵ Das Präfix „post“ füllt den neuen Begriff mit keinem anderen Inhalt als dem, daß eine bisherige Konstellation von Bedingungen durch eine andere abgelöst wird. In der Tat können die Regulationstheoretiker die verschiedenen Momente und Ebenen des Fordismus idealtypisch beschreiben, etwa das Zusammenspiel von fordistischer Produktionsorganisation und keynesianischem Interventionsstaat, von standardisierter Massenproduktion und konsumtiver Massennachfrage. Demgegenüber bleiben jedoch die Konturen des Postfordismus unbestimmt und eigentümlich vage.

Lipietz macht aus dieser Not eine Tugend. Im Hinblick auf die neue Struktur der Arbeitsbeziehungen unterscheidet er drei Varianten des Postfordismus:

⁵ Ohne daß sie der Regulationsschule im engeren Sinne angehören, sprechen auch Piore und Sabel (1984) in ihren Untersuchungen über die Bedingungen des amerikanischen Nachkriegswachstums vom *Fordismus* als dem typischen Produktionsmodell der kapitalistischen Massenproduktion, welches nun einem neuen Produktionsmodell, dem der „flexiblen Spezialisierung“, weichen werde.

Neo-Taylorismus. Er bedeutet die Rückkehr zur prä-fordistischen Flexibilität (u.a. niedrige Löhne, hohe Entlassungsrisiken). Der externen (Arbeitsmarkt-) Flexibilität steht intern eine weiterhin hierarchisch strukturierte Kontrolle der Arbeitskräfte gegenüber; er ist vorherrschend in den USA und Großbritannien.

Kalmarismus. (Benannt nach dem schwedischen Standort der Volvo-Produktion: Kalmar). Kennzeichnend für ihn ist das Prinzip der kollektiv ausgehandelten Mitwirkung der Beschäftigten, die „im Austausch für ihre eigenständige Beteiligung an der Verbesserung von Qualität und Produktivität sowie an der Optimierung der neuen Technologie soziale Garantien erhalten und am Gewinn beteiligt werden“ (ebd.: 98); er ist typisch für die Arbeitsbeziehungen der skandinavischen Länder und (mit Einschränkungen) Deutschlands.

Toyotismus. Er stellt gewissermaßen eine Mischung aus den beiden vorstehenden Varianten dar: Flexibilität wird erreicht durch duale Arbeitsmarktstruktur (Stammbeschäftigte, periphere Arbeitskräfte), die Mitwirkung der Arbeitnehmer bleibt auf die großen Unternehmen beschränkt; vorherrschend in Japan.

Die vorgestellten marxistischen Ansätze sind hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen unterschiedlich zu bewerten. So gehören zwar Hymans materiale Analysen über historische und aktuelle Probleme industrieller Beziehungen zu den luzidesten Beiträgen angelsächsischer Autoren, aber sein Konzept einer *Political Economy of Industrial Relations* läßt keinen Raum für eine gegenstandsbezogene Theorie der industriellen Beziehungen; wir sehen uns stattdessen auf die umfassendere marxistische Theorie der kapitalistischen Produktionsverhältnisse und ihrer Entwicklung verwiesen. - Auch die *Regulationstheorie* setzt ähnlich globale Strukturen der Gesellschaftsanalyse voraus; in Verbindung mit ihren idealtypisch konzipierten Modellen des „Fordismus“ und „Postfordismus“ bleibt die empirische Anschlußfähigkeit dieses Ansatzes äußerst prekär. Bezeichnend dafür sind auch die von Lipietz ad hoc eingeführten zusätzlichen Variablen. Gleichwohl enthalten die beiden von ihr konstruierten Regulationsweisen (Fordismus; Postfordismus) ein heuristisches Potential, mit dem sich - ähnlich wie mit dem Dunlopschen Systemansatz - ein Strauß von Variablen zu plausiblen Interpretationsmodellen zusammenbinden läßt. - Demgegenüber bleibt die *Labour Process Debate* zwar weitgehend mikrozentriert (obwohl bei Braverman wie bei Littler die überbetrieblichen Dimensionen nicht völlig ausgespart bleiben). Aber ihr kommt das Verdienst zu, die Kontrollaspekte im Arbeitsprozeß so differenziert herausgearbeitet zu haben, daß arbeits- und mikropolitische Theorieansätze an sie mit Gewinn anschließen konnten.

3. Institutionalistische Erklärungsansätze

Institutionen haben in der Regulationstheorie zwar einen wichtigen Stellenwert, aber diese „Großtheorie“ verfügt über keinen ausgearbeiteten Institutionenbegriff. Wichtiger sind ihr die Kategorien Akkumulationsregime und Regulationsweise, zwischen denen die Institutionen nur eine vermittelnde Rolle einnehmen. Bei den folgenden Erklärungsansätzen stehen Institutionen und institutionelle Arrangements im Zentrum. Wir verstehen unter Institutionen solche Sozialgebilde, die Handlungspro-

gramme mit einer gewissen Festigkeit und Dauerhaftigkeit verkörpern. Neutral gesagt, strukturieren Institutionen das Handlungsfeld. Sie legen Handlungsprogramme nicht starr, sondern innerhalb eines Handlungskorridors fest; dadurch werden Ziele und Strategien ebenso wie Interessendefinitionen der Akteure und Machtbeziehungen zwischen ihnen beeinflußt. Falsch wäre es, in ihnen nur Restriktionen fürs Handeln zu sehen, sie eröffnen auch Handlungsoptionen und Handlungsressourcen. Man kann sie auch als „Filter“ begreifen, durch welche Strategien und Ziele der Akteure sowohl befördert wie behindert werden können, wobei die jeweiligen Effekte durchaus für den einen Akteur mit positiven, für den anderen mit negativen Vorzeichen versehen sein können.

Institutionalistische Erklärungsansätze lassen sich grob in zwei Gruppen einteilen:

Historischer Institutionalismus

Hierbei handelt es sich um Ansätze, die Institutionen *historisch-genetisch* bzw. *evolutionstheoretisch* erklären. Sie versuchen, die Entstehung und Entwicklung von Institutionen aus historischen Interessen- und Machtkonstellationen zu erklären. Institutionen sind nach diesem Verständnis weder bewußt geplant noch durch externe Bedingungen eindeutig determiniert. Sie gehen vielmehr hervor aus dem interessengeleiteten und strategischen Handeln von Akteuren mit konfligierenden Zielen. Als „geronnene Interessenskompromisse“ setzen sie neue Bedingungen und Möglichkeiten für zukünftige Interaktionen und bilden eine neue Plattform für weitere institutionelle Innovationen und Entwicklungen. Die Evolution von Institutionen vollzieht sich dergestalt, daß jene Institutionen sich als überlebensfähig erweisen (d.h. im Evolutionsprozeß selektiert werden), welche die jeweils gegebenen Interessen- und Machtkonstellationen adäquat zum Ausdruck bringen. Im Prozeß der Institutionenbildung fällt dem Staat eine wichtige Rolle zu, weil er den Institutionen durch Recht und Gesetz Stabilität verleihen kann.

Ein frühes Beispiel für die historisch-genetische Erklärung ist die von Karl Korsch (1922) skizzierte Entwicklungslogik der industriellen Demokratie. Anknüpfend an Hegel und Marx, ist für ihn die Geschichte der menschlichen Gesellschaftsverfassung „einerseits die Geschichte von *Klassenkämpfen*, andererseits zugleich die Geschichte von der Entwicklung und Ausbreitung der menschlichen *Freiheit*“ (Korsch 1968: 35, Hervorh. i. O.). Ähnlich wie die bürgerliche Klasse, der dritte Stand, im Kampf gegen Aristokratie und Absolutismus stufenweise die demokratische Republik für das politische Gemeinwesen erkämpft hat, erringt das Proletariat, der vierte Stand, im Klassenkampf mit der Bourgeoisie stufenweise „Mitwirkungsrechte des Arbeitsbürgers im 'Gemeinwesen der Arbeit'“, d.h. die „Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und der gesamten Wirtschaft“ (ebd.: 45). Korsch unterscheidet drei Kategorien der Mitwirkungsrechte:

- die des Arbeiters als Staatsbürger (u.a. staatliche Sozialpolitik, Arbeitsschutzgesetze),

- die des Arbeiters als Verkäufer der Ware Arbeitskraft (gewerkschaftliche Arbeiterbewegung),
- die des Arbeiters als Betriebsangehörigen (betriebliche Partizipation und Mitbestimmung).

Diese drei Kategorien kennzeichnen gleichzeitig drei phasenverschobene Entwicklungslinien. Die erste Kategorie umschreibt Eingriffe des Staates in die Gewerbefreiheit zwecks Einschränkung der absoluten Herrschaft des kapitalistischen Arbeitgebers. Die zweite Kategorie benennt die durch gewerkschaftliche Koalitionen erzwungenen Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Kollektivverträge. Die dritte und jüngste Form ist die Einschränkung der Herrschaftsbefugnisse kapitalistischer Betriebseigentümer durch die gesetzlich abgesicherte Mitbestimmung im Betrieb.

T.H. Marshall (1963; 1992) erklärt die Herausbildung einer gesonderten Sphäre der industriellen Beziehungen mit spezifischen, nämlich „industriellen Bürgerrechten“ als eine Konsequenz der für moderne Industriegesellschaften charakteristischen Evolution von - zunächst zivilen, dann politischen und später sozialen - Bürgerrechten. Die einzelnen Kategorien von Bürgerrechten hätten sich nicht nur nacheinander entwickelt, sondern auch jeweils die Grundlage für die Entstehung und Entwicklung der nächstfolgenden gebildet. Ergänzend und parallel zum System des „political citizenship“ sei ein „secondary system of industrial citizenship“ entstanden, in dem „industrielle Bürgerrechte“ (die Marshall auch als zivile Rechte in der wirtschaftlichen Sphäre bezeichnet) Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie etc. garantieren. Begreift Marshall die Bürgerrechts-Entwicklung gleichsam als einen natürlichen Evolutionsprozeß, unterstützt von der wohltätigen Hand des Staates, dann verweist Giddens (1982: 164ff.) mit Recht auf die harten sozialen Auseinandersetzungen, in denen diese Rechte erkämpft wurden.

Gemeinsam ist den referierten Autoren, daß ihre Ansätze auf der sozialen Grundproblematik bürgerlich-kapitalistischer Gesellschaften basieren: auf der Eigentumslosigkeit rechtlich freier und formal gleichberechtigter Bürger, die auf freien Arbeitsmärkten ihre Arbeitskraft anbieten müssen, um zu überleben. Die aus dieser Grundproblematik resultierenden sozialen Risiken und industriellen Konflikte setzen eine gesellschaftliche Dynamik frei, in deren Verlauf sich kollektive Akteure (Organisationen, Verbände, Parteien, staatliche Instanzen) konstituieren. Aus deren Interessenkämpfen, Lernprozessen und Interaktionen gehen - als soziale Innovationen - Institutionen der Konfliktregelung hervor (Theodor Geiger (1949) spricht von der „Institutionalisierung des Klassengegensatzes“). Mit ihnen werden sukzessive Rechtspositionen der sozial Schwächeren festgeschrieben. Die strukturellen Veränderungen „seit Marx“ darlegend, hat auch Dahrendorf (1959) retrospektiv die immanente Logik dieser Entwicklung in kapitalistischen Industriegesellschaften freigelegt.

Die immanente Logik liegt darin, daß die institutionellen Innovationen nicht voraussetzungslos geschaffen werden, sondern aufeinander aufbauen und sich überdies Lernprozessen der Akteure verdanken, welche sie umgekehrt wiederum anstoßen. In Kombination mit der Methode der „rationalen Nachkonstruktion“ (Habermas

1976: 184) eignet sich dieser Ansatz, um historische Institutionenentwicklung aus paradigmatischen Konfliktkonstellationen überzeugend zu erklären.

Steuerungstheoretischer Institutionalismus

Während der historische Institutionalismus auf die durch das Institutionensystem der industriellen Beziehungen geleistete Funktion der sozialen Integration konfligierender Interessen fokussiert, rückt die steuerungstheoretische Variante darüber hinaus die wirtschaftlichen Effekte (z.B. ökonomische Effektivität) der Steuerungsfunktionen und Steuerungspotentiale (*governance*) von Institutionen und Organisationen ins Zentrum der Analyse. Ausgehend von der soziologischen Grundfrage nach der Möglichkeit von sozialer Ordnung angesichts der Pluralität von Interessen und konfligierenden Handlungsstrategien fragen diese Ansätze nach den Mechanismen und Prozessen der Formierung und Aggregation, der Aushandlung, Vermittlung und Durchsetzung von Interessen. Streeck und Schmitter (1985) haben unter dem Terminus *Private Interest Government*⁶ einen - neben Gemeinschaft, Markt und Staat - vierten Typus sozialer Steuerung und Regulierung elaboriert. Nicht durch spontane Solidarität (wie die *Gemeinschaft*) noch durch Preise (wie der *Markt*) oder hierarchische Kontrolle (wie der *Staat*), sondern durch intra- und interorganisatorische Abstimmung („Konzertierung“) formieren und koordinieren *Verbände* die gesellschaftlich relevanten Interessen.

Theoretikern des *Neokorporatismus* (Schmitter/Lehmbruch 1979; v. Alemann 1981) ist die Einsicht zu verdanken, daß gesellschaftliche Steuerungsfunktionen auch durch nichtstaatliche („private“) Institutionen ausgeübt werden. Sie haben den analytischen Blick auf die konzertierte Interessenabstimmung im Verbund („Tripartismus“) von Staat, Gewerkschaften und Unternehmerverbänden gelenkt sowie auf die - häufig mit staatlicher Hilfe geschaffenen und veränderten - Institutionensysteme aufmerksam gemacht, die die Konzertierung erst ermöglichen. Denn zentral bleibt die Frage nach den institutionellen Bedingungen, unter denen korporatistische Arrangements der Interessenvermittlung entstehen und sich bewähren (vgl. z.B. Streeck 1981; Traxler 1982; 1986).

Wie von verschiedenen Autoren übereinstimmend herausgearbeitet wurde, ist der als Instrument einer makroökonomischen Konzertierung fungierende Korporatismus an voraussetzungsvolle Bedingungen geknüpft: unter anderem an einen wirtschaftspolitisch aktiven Staat, der über nationalstaatliche Handlungsfähigkeit verfügt; an die Regierungsbeteiligung von sozialdemokratischen Parteien, zu denen die tarifführenden Gewerkschaften in loyaler Beziehung stehen; sowie an die Existenz von verhandlungsstarken Interessenorganisationen mit zentralistischen Repräsentationsstrukturen. Diese Voraussetzungen sind heute nur noch in wenigen Ländern gegeben. Theoretiker des Neokorporatismus haben auf den Niedergang ihres Gegenstands mit

⁶ Ein Begriff, der schwer zu übersetzen ist. Irreführend ist die wörtliche deutsche Übersetzung „Private Interessenregierung“; sinngemäßer ist die Umschreibung mit *verbandlicher Interessenvermittlung und -steuerung*.

einer Ausweitung ihres theoretischen Konzepts reagiert: sie sprechen mittlerweile vom Makro-, Meso- und Mikrokorporatismus (zum Meso-K. vgl. Cawson 1985, zum Mikro-K. vgl. Keller 1993: 58ff.).

Neuere institutionalistische Ansätze sind nicht nur vom Konzept des Neokorporatismus inspiriert. Daneben finden wir *organisationssoziologisch* informierte Analysen, die die Formierung und Bearbeitung der Interessen unter dem Steuerungsaspekt der Kompromiß- und Verpflichtungsfähigkeit der Tarifverbände herausarbeiten (Weitbrecht 1969; Traxler 1993), sowie Analysen, die mit dem *Arenenkonzept* arbeiten und die Mechanismen spezifizierter Interessenrepräsentation und selektiver Konfliktbearbeitung durch funktionale Ausdifferenzierung von Arenen (z.B. Tarifautonomie und Betriebsverfassung) thematisieren (Lepsius 1979, Teil II; Müller-Jentsch 1979; 1995a).

Institutionen, zu denen im weiteren Sinne auch Organisationen zählen, verkörpern Handlungsprogramme und Handlungsrepertoires; sie steigern Scharpf zufolge „das Potential für kollektives Handeln, indem sie die Fülle der Verhaltensmöglichkeiten reduzieren, die man wechselseitig in seinen Plänen einkalkulieren kann. Dadurch werden im Vergleich zu weniger strukturierten Interaktionen komplexere Strategien möglich und anspruchsvollere Ziele erreichbar“ (1987: 27).

Für die zuletzt abgehandelten Ansätze der institutionellen Analyse industrieller Beziehungen sind jene Institutionen von besonderer Bedeutung, die die Akteure auf die wechselseitige Berücksichtigung ihrer Interessen und auf eine reziproke Handlungslogik festlegen. Solche *intermediären* Institutionen vermitteln zwischen widerstreitenden Interessen, kanalisieren Konfliktpotentiale und desaggregieren Konflikte. Ihre Genese ist nicht minder voraussetzungsvoll wie die von neokorporatistischen Arrangements, so daß die Entstehung und Stabilisierung von Institutionen mit intermediären Programmen in der Regel auf staatliche Organisationshilfe angewiesen bleibt (für die Institution des Betriebsrats Müller-Jentsch 1995b). Da sie widersprüchliche Handlungslogiken miteinander verknüpfen, die erst in langwierigen Lernprozessen in reziproke transformiert werden, ist es theoretisch unwahrscheinlich, daß derartige Institutionen von den jeweiligen Konfliktparteien selbst ins Leben gerufen werden.

4. Handlungstheoretische Ansätze

Während institutionalistische Ansätze die Handlungsprogramme von Strukturen - Institutionen und Organisationen - ins Visier nehmen und sich für deren evolutionäre Logik und gesellschaftliche Integrations- und Steuerungsleistungen interessieren, rücken handlungstheoretische Ansätze die Interaktionen strategisch handelnder Akteure ins Zentrum ihrer Analyse. Es ist daher auch von akteurszentrierten Ansätzen und strategischen Organisationsanalysen die Rede.

Gegen deterministische Versuchungen (Systemtheorie, Marxismus) und Konzepte des „one best way“ (klassische Organisationstheorie) machen diese Ansätze auf die „politischen“ Prozesse in Organisationen aufmerksam, welche aus den Unbe-

stimmtheiten des Arbeitsvertrages und den „Machtspielen“ der betrieblichen Akteure resultieren. Kontingenz (das heißt, daß alles auch anders möglich sei) hat für sie programmatische Bedeutung. Trotz dieser gemeinsamen Perspektive haben wir es mit einer heterogenen Gruppe von Theorieansätzen zu tun. Im folgenden werden vier dieser Ansätze kurz vorgestellt.

Mikropolitik

Der auf den britischen Soziologen Tom Burns zurückgehende Begriff *micropolitics* (1961/1962) bezeichnet einen Ansatz, der die Mikroebene des Betriebs und Arbeitsprozesses als ein politisches Handlungsfeld konzipiert. Betrieb und Unternehmen werden demnach weder als ein geplantes, kooperatives Organisationssystem noch als ein bloßer Herrschaftsverband begriffen, sondern als die „Gesamtheit mikropolitischen Spiele“ (Ortmann 1994: 33) von Akteuren mit unterschiedlichen Machtpotentialen und konfligierenden Machtstrategien. Das eigentlich Politische ist in der Dimension der Macht als eine Austauschbeziehung zwischen den Akteuren lokalisiert. Crozier und Friedberg (1993, zuerst 1977) zufolge gibt es keine Situation in einer gegebenen Organisation, die einen Akteur völlig unter Zwang stellt. Der ihm verbleibende Freiheits- und Verhandlungsspielraum stellt für seine Gegenspieler eine „Ungewißheitsquelle“ dar; seine Macht ist „umso größer, je relevanter die von ihm kontrollierte Ungewißheitsquelle für jene ist“ (1993: 56).

Die Vertreter des mikropolitischen Ansatzes leugnen nicht, daß die Akteure in Organisationen und die Organisation als ganze unter strukturellen Zwängen handeln, aber diese begrenzen nur die freie Wahl der Akteure; sie formieren sich zu einem „Entscheidungskorridor“, dessen Barrieren aus „organisationalen und technologischen Präjudizien, aus nackten ökonomischen Notwendigkeiten“ etc. bestehen (vgl. Ortmann 1994: 37ff.).

Arbeitspolitik

Noch entschiedener als der mikropolitische reklamiert der arbeitspolitische Ansatz die politische Dimension für den scheinbar politikneutralen Bereich von Arbeit und Produktion. Naschold spricht von der „Endogenisierung der Politik“, von der Notwendigkeit ihrer systematischen Verankerung als „Element des technisch-ökonomischen Bedingungs Zusammenhangs“ (1985: 10). Politik wird definiert als „Regulation (Konstitution, Reproduktion, und Transformation) sozialer Beziehungen“ (ebd.: 9) und Arbeitspolitik als Regulation der sozialen Beziehungen im Prozeß gesellschaftlicher Arbeit und Produktion. Der gleichsam als Synonym für Arbeitspolitik verwandte Regulationsbegriff bleibt eigentümlich unbestimmt. Jürgens (1984) spricht von Arbeitspolitik in Begriffen von Macht, Herrschaft und Kontrolle. Macht sei ein „Charakteristikum der sozialen Beziehungen im Betrieb“ (ebd.: 61) und trete als „Primärmacht“ (= die aus den „Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den sozialen Akteuren im Betrieb erwachsenden Machtpositionen“) und „Sekundärmacht“ (beruhend „auf bereits kollektiv erkämpften bzw. staatlich gesetzten Regelungen und Institutionen) in Erscheinung. Anders als die Mikropolitik beschränkt sich die Arbeitspo-

litik nicht auf die Mikroebene des Betriebs; sie bringt neben den betrieblichen auch die verbandlichen und staatlichen Akteure ins Spiel, die auf die Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses Einfluß nehmen. Als gleichwohl „fragmentiertes Politikfeld, angesiedelt auf der Nahtstelle staatlicher, verbandlicher und betrieblicher Akteursysteme“ (Naschold/Dörr 1990: 12), ist sie Makropolitik staatlicher und parastaatlicher Institutionen und Mikropolitik der Unternehmen. Während Keller (1993) die Arbeitspolitik in die Nähe der Arbeitsmarktpolitik rückt und sie gleichsam als eine Ausdifferenzierung der Sozialpolitik begreift, steht die ursprüngliche Version - die der Arbeitsgruppe am Wissenschaftszentrum Berlin (Naschold, Jürgens, Dörr) - in theoretischer Nähe zur Regulationstheorie und zur *Labour Process Debate*. Überdies schließt sie an die in Burawoys „Manufacturing Consent“ (1979) als „Machtspiele“ analysierten politischen und ideologischen Prozesse in der Produktion an.

Verhandlungsansatz / Negotiation of Order

Verhandlungen und verhandlungsähnliche Interaktionen zwischen den Akteuren industrieller Beziehungen bilden das thematische Zentrum einer weiteren Gruppe handlungstheoretischer Erklärungsansätze. Hierbei reicht das Spektrum von formellen Verhandlungen bis zum „Schattenreich informeller Regeln und Beziehungen“ (Trinzcek 1989: 453). In angelsächsischer Terminologie erstreckt sich das Spektrum von *collective bargaining* und *labour negotiations* über *effort bargain* bis zu *silent bargain* und *implicit negotiation*.

Für den Bereich der formellen Aushandlungsprozesse haben Walton und McKersie (1965) eine „verhaltenswissenschaftliche“ (*behaviorial*) Theorie der Kollektivverhandlungen (*labour negotiations*) vorgelegt. Sie verweisen auf die Multifunktionalität von Verhandlungsprozessen, die sie in vier Teilprozessen mit je spezifischen Funktionen zerlegen:

- a) Distributives Verhandeln (*distributive bargaining*); gemeint ist damit hartes Bargaining mit der Funktion, Interessenkonflikte nach dem Muster von Nullsummenspielen zu lösen: was die eine Seite gewinnt, verliert die andere. Typisches Beispiel dafür ist der tarifliche Lohnkonflikt.
- b) Integratives Verhandeln (*integrative bargaining*); dieser Verhandlungstypus basiert auf dem beiderseitigen Bemühen, gemeinsame Interessen für kooperative Problemlösungen nach dem Modell des Positivsummenspiels zu mobilisieren. Typisches Beispiel dafür sind betriebliche Verhandlungen zwischen Management und Betriebsrat über die Einführung von Gruppenarbeit, durch die gleichzeitig die Produktivität erhöht und das Arbeitsleid reduziert werden soll.
- c) Einstellungsstrukturierung (*attitudinal structuring*); gemeint ist damit die Beeinflussung der Einstellungen und Haltungen der Gegenseite, z.B. um Widerstände abzubauen oder Kooperationsbereitschaft zu erzeugen.

- d) Interne Aushandlungsprozesse (*intraorganizational bargaining*); hierunter fallen die Prozesse der Abstimmung zwischen den im Verhandlungsprozeß erzielten (bzw. erreichbaren) Ergebnissen mit den Zielen und Interessen derjenigen, für die verhandelt wird.

Auf den interdependenten Zusammenhang von inter- und intraorganisatorischen Aushandlungsprozessen verweist Weitbrecht (1974), indem er die in der Organisation begründete Machtvariable ins Spiel bringt. Am Beispiel von Festlegungstaktiken und Konzessionsprozeß demonstriert er das Wechselspiel zwischen Organisation und Verhandlungstisch: „Die Organisation bedarf der Zeichen und Signale vom Verhandlungstisch, um innerorganisatorisch den Konzessions- und Ratifikationsprozeß steuern zu können. Andererseits bedarf der Verhandlungsführer am Verhandlungstisch der Demonstrationen von der Organisation, um am Verhandlungstisch Verhandlungsmacht ausüben zu können.“ (1974: 229)

Gleichsam am anderen Pol des Verhandlungsspektrums läßt sich der *negotiated order approach* (Strauss u.a. 1963; Strauss 1978) verorten. Ihm zufolge ist jede soziale Ordnung, selbst die repressivste, bis zu einem gewissen Grad eine ausgehandelte Ordnung. Sie geht hervor aus den Interaktionen der individuellen und kollektiven Akteure; diese produzieren und reproduzieren soziale Ordnungen in Organisationen, sei es implizit in stillschweigenden Übereinkünften und stummen Aushandlungen oder explizit in formalen Verhandlungen. Ausgehandelte Sozialordnungen können z.B. als ungeschriebene Arbeitsverfassung oder als Organisationskultur eine relative Festigkeit und Dauer erlangen und damit zukünftigen Aushandlungsprozessen Grenzen setzen und Richtungen weisen. Strauss (1978: 6) will daher auch die stabileren Elemente einer Sozialordnung als „Hintergrund“ verstehen, vor dem sich im „Vordergrund“ die tagtäglichen Aushandlungsprozesse abspielen.

Strategic Choice

Bei diesem von den amerikanischen *Industrial Relations*-Forschern Kochan/Katz/McKersie (1986) entwickelten Ansatz handelt es sich um eine handlungstheoretische Erweiterung des Dunlopschen Systemansatzes. Zwar handelt es sich dabei um eine Kombination von system- und handlungstheoretischen Elementen, aber wie die materialen Analysen zeigen, ziehen die Autoren vorwiegend die handlungstheoretische Dimension zur Erklärung heran.

Der tiefgreifende historische Wandel der amerikanischen industriellen Beziehungen läßt ihnen zufolge den Systemansatz nicht unberührt. Dem Collective Bargaining komme nicht mehr jene zentrale Bedeutung zu, die der traditionelle Ansatz ihm beimesse; sodann sei der für die Entstehung von Regeln vorausgesetzte Konsens der Akteure nicht mehr gegeben, wie die verfolgte „union avoidance“-Politik vieler Unternehmen zeige; schließlich zwingen die vielfach zu beobachtende proaktive Rolle des Managements zu einer Neubewertung des strategischen Handelns. Anknüpfend an eine Kritik, die Child (1972) an der traditionellen Organisationstheorie („situativer Ansatz“) übte, plädieren die Autoren für die relative Autonomie strategischer Ent-

scheidungen nicht nur des Managements, sondern auch der Gewerkschaften und des Staates. Als strategisch gelten ihnen solche Entscheidungen, die Rolle und Aktionsraum eines Akteurs in Beziehungen zu anderen Akteuren der industriellen Beziehungen nachhaltig beeinflussen.

Dieser Erklärungsansatz machte in der amerikanischen *Industrial Relations*-Forschung Furore. Aber die empirische Folie, die ihm zugrunde liegt, ist das US-amerikanische System, für das staatliche Abstinenz in Fragen der industriellen Beziehungen ebenso charakteristisch ist wie die Existenz von Betriebsgewerkschaften und eines verbreiteten *Human Resource Management*, welches individuelle Regelungen den kollektiven vorzieht. Wahrscheinlich erklärt dies, warum die industriellen Beziehungen Westeuropas bislang kaum mit diesem Ansatz analysiert und erklärt wurden.

5. Ökonomische Ansätze

Vorwiegend aus der Ökonomie stammen Modelle, deren Erklärungsgrundlage das Handlungskalkül individueller Nutzenmaximierung ist. Es handelt sich dabei einmal um den sog. *Rational Choice*-Ansatz und ein andermal um den Transaktionskosten-Ansatz.

Rational Choice (RC)

Konstitutiv für das RC-Paradigma ist die Rationalitätsannahme, daß Individuen in einer gegebenen Situation unter verschiedenen Handlungsalternativen immer diejenige wählen, die ihrer Präferenz am ehesten entspricht und von der sie den größten Nutzen bei gegebenen Kosten erwarten. Mit diesem Axiom arbeiten verschiedene ökonomische und sozialwissenschaftliche Schulen (Spieltheorie, Theorie der öffentlichen Güter, Neue Mikroökonomik, Neue politische Ökonomie, aber auch eine spieltheoretische Variante des amerikanischen Marxismus). Keineswegs unterstellen die modernen Ansätze eine vollständige Entscheidungs- und Handlungsrationalität. Seit Herbert A. Simons richtungweisender Untersuchung über Entscheidungsprozesse in Verwaltungen (1976; zuerst 1945) ist die Annahme der Hyperrationalität zunehmend durch das Konzept der „begrenzten Rationalität“ ersetzt worden. Konzidiert wird, daß das Individuum in der Regel nur einen Teil seiner Handlungsmöglichkeiten und davon wiederum nur einen Teil der möglichen Konsequenzen kennt, daß es aber gleichwohl intentional rational entscheidet. Als prinzipiell unabhängig von den aktuellen Handlungsmöglichkeiten gelten die Präferenzen; welche dieser Ansatz nicht erklärt, sondern einfach voraussetzt.

Die mit dem Modell der *rationalen Auswahl aus Alternativen* (Kirchgässner 1991: 12) arbeitenden Analytiker sind weniger an der Erklärung des Verhaltens (bzw. Handelns) einzelner Individuen interessiert als an der des Verhaltens größerer Gruppen (z.B. Konsumenten, Wähler, Unternehmer, Arbeitnehmer) sowie an der Erklärung von sozialen Interaktionen und ihren nichtintendierten (Neben-)Folgen als Ergebnis rationalen Handelns. Es sind vorwiegend gesellschaftliche Makrophänomene,

die mit Hilfe individueller Entscheidungen erklärt werden sollen. Soziale Interaktionen werden im Kontext des RC-Ansatzes grundsätzlich mit rationalen Tauschvorgängen gleichgesetzt.

Einen zentralen Stellenwert in der Analyse haben die sog. Rationalitätsfallen und Dilemmata zwischen individueller und kollektiver Rationalität. Exemplarisch - auch für die industriellen Beziehungen - stehen dafür die *Kollektivgutproblematik* und das *Gefangenendilemma*. Die Kollektivgutproblematik resultiert aus der Möglichkeit, an öffentlichen oder kollektiven Gütern (z.B. saubere Luft; Tarifvertrag) zu partizipieren, ohne einen Beitrag zur Erstellung solcher Güter geleistet zu haben („Trittbrettfahrer“). Als mittlerweile klassische Analyse des mit der Produktion von Kollektivgütern verknüpften „Free-Rider“-Problems gilt Mancur Olsons „Logik des kollektiven Handelns“ (1992; zuerst 1965); auf deren analytischen Einsichten gründen viele Veröffentlichungen aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (beispielhaft für den Gegenstandsbereich der industriellen Beziehungen: Crouch 1982; Offe/Wiesenthal 1980). Maßgeblichen Einfluß hatte Olson auch auf Untersuchungen über die Mitgliederrekrutierung und Organisationssicherung von Gewerkschaften.

Das Gefangenendilemma (vgl. Hillmann 1994: 261f.) ist eine spieltheoretische Version der Kollektivgutproblematik; es exponiert eine Konfliktstruktur und Interessenkonstellation, die den „Spielern“ bei konsequenter Verfolgung ihrer egoistischen Interessen mehr Nachteile einbringt als bei kooperativem Verhalten. Neben dem Gefangenendilemma, das als Paradigma der spieltheoretischen Analyse strategischen Handelns gilt, finden weitere Spielkonzepte (z.B. „Game of Chicken“; „Tit for Tat“) ihre Anwendung in den modelltheoretischen Untersuchungen „strategischer Spiele“ zwischen Kapital und Arbeit (vgl. Elster 1989).

Transaktionskosten (TK)

Im Gegensatz zur neoklassischen Ökonomie, die sich vorwiegend für Märkte und Produktionskosten interessiert und dabei die theoretische Analyse des gesamtwirtschaftlichen „Datenkranzes“ (Eucken) anderen Wissenschaften überläßt, bemüht sich die Neue Institutionelle Ökonomie (vgl. einführend Richter 1994; grundlegend Williamson 1990) um eine endogene ökonomische Erklärung von Institutionen und Organisationen. Wie die Neoklassik geht auch sie vom Axiom der rationalen Wahlhandlung (hier: der Wahl zwischen alternativen Institutionen) aus, wobei das Entscheidungskriterium die Minimierung von TK ist, die - nach einer allgemeinen Definition von Arrow (1969: 48) - als „Betriebskosten des Wirtschaftssystems“ begriffen werden. Zu ihnen zählen Such- und Informationskosten, Verhandlungs- und Entscheidungskosten, Kontroll- und Überwachungskosten.

Systematisiert worden ist der TK-Ansatz durch Williamson (1981; 1985, dt. 1990). Sein theoretisches Modell des vertraglichen Leistungsaustausches geht aus von der Faktorspezifität des Transaktionsobjekts (gegeben durch Standortgebundenheit oder durch Sachkapital- und Humankapitalspezifität) und unterstellt zwei Verhaltensannahmen: (a) Akteure verfügen nur über eine beschränkte Kapazität zur Infor-

mationsbeschaffung und -verarbeitung („begrenzte Rationalität“); (b) sie verfolgen ihre Eigeninteressen unter Zuhilfenahme von List („Opportunismus“). Die daraus entstehenden Reibungen, Ungewißheiten und (sonstigen) Kosten von Transaktionen machen Institutionen zur „Beherrschung und Überwachung von Vertragsbeziehungen primär durch (...) außergerichtliche Regelung“ (Williamson 1990, S. X) erforderlich.

Ausgangsüberlegung ist, daß überall dort, wo es zu einem Leistungsaustausch (= Transaktion) kommt, die Durchsetzung der wechselseitigen Verpflichtungen „Reibungen“ und Friktionen - kurz TK - verursachen. In vielen Fällen kann die Koordination und Steuerung von Transaktionen kosteneffizienter durch (nichtmarktliche) Institutionen als durch marktvermittelten Austausch erfolgen. Die je spezifischen Rahmenbedingungen einer Transaktion definieren die optimale (=effiziente) Institution. Deren Entstehung wird rein funktionalistisch aus dem Zweck zur Einsparung von TK erklärt. Williamson (1981: 574) zufolge verdrängen Koordinations- und Steuerungsstrukturen mit höheren Einsparungseffekten solche mit niedrigeren auf dem Wege der „natürlichen Selektion“.

Zwei typische Anwendungsbereiche der TK-Analyse sind der (unvollständige) Arbeitsvertrag und das Unternehmen. Da die Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur um den Preis hoher TK vertraglich vollständig regelbar sind (erforderlich wäre dafür ein umfangreiches, komplexes Dokument, das alle denkbaren Sachverhalte berücksichtigt), bleibt der Arbeitsvertrag unspezifisch. Statt detaillierter vertraglicher Regelungen steuern und koordinieren Hierarchie, bürokratische Organisation sowie das Direktionsrecht des Managements den - im Arbeitsvertrag unspezifizierten - Leistungsaustausch. Genereller hat Coase in seiner klassischen Analyse, „The Nature of the Firm“ (1937), die Frage aufgeworfen, warum Transaktionen durch Anweisung und Ausführung im Rahmen einer Unternehmensorganisation statt über den Markt durchgeführt werden und darauf die Antwort gegeben, daß Unternehmensentscheidungen über den Umfang der vertikalen Integration von Überlegungen zu TK-Einsparungen bestimmt werden. Mit anderen Worten: Sind für bestimmte wirtschaftliche Aktivitäten die Kosten der Nutzung des Markt- und Preismechanismus höher als die Koordinationskosten innerhalb eines Unternehmens, werden sie integriert, andernfalls externalisiert.

Ein interessanter Versuch zur Erklärung der Mitbestimmung durch TK-Einsparung stammt von Schmidtchen (1987). Er interpretiert Mitbestimmung als Beitrag zur Koordinationseffizienz im Unternehmen. Unter den Annahmen von Ressourcenspezialisierung (bzw. Faktorspezifität), begrenzter Rationalität und Opportunismus kann die Mitbestimmung als eine Schutzvorkehrung gegen die negativen Folgen weich formulierter Arbeitsverträge mit lückenhaft geregelten Sachverhalten (z.B. in bezug auf die Arbeitsbedingungen) in Terms der TK-Einsparung interpretiert werden. Gleichwohl hat Schmidtchen nicht geringe Schwierigkeiten mit einer plausiblen Erklärung dessen, warum Mitbestimmung nicht spontan entsteht und nicht generell verbreitet ist.

Die beiden skizzierten ökonomischen Ansätze sind extrem selektiv; ihre modelltheoretische Strenge erkaufen sie mit dem Verzicht auf den sozialen Kontext, in den

die rationalen Wahlhandlungen eingebettet sind. Gerade auf diesen wird eine soziologisch orientierte Theorie nicht verzichten wollen.

6. Für einen erweiterten institutionalistischen Ansatz

Nachdem Dunlop in den fünfziger Jahren sein systemtheoretisches Analysekonzept vorgelegt hatte, vermehrten sich die sozialwissenschaftlichen Bemühungen um eine theoretische Konzeptualisierung der industriellen Beziehungen. Eine Vielfalt von Ansätzen ist das (vorläufige) Ergebnis. Diesem theoretischen Pluralismus entspricht in der Forschungspraxis ein pragmatischer und eklektizistischer Umgang mit den sich nicht ausschließenden, teilweise komplementären Ansätzen. Hinsichtlich ihrer Reichweite, ihres Objektbereichs und ihrer fachwissenschaftlichen Herkunft bestehen indes große Unterschiede zwischen den oben dargestellten Theorieansätzen. Ihre Erklärungskraft variiert mit Fragestellung und Gegenstand: Erklärungen konkreter Verhandlungsergebnisse oder spezifischer Konfliktkonstellationen können nicht über den gleichen theoretischen Leisten geschlagen werden wie Erklärungen der Genese von Institutionen, des organisationalen und institutionellen Wandels, der Stabilität oder Effizienz von spezifischen Systemen industrieller Beziehungen.

Als eines theoretischen Leitfadens für die Darstellung und Analyse der für die industriellen Beziehungen relevanten Sachverhalte schlage ich einen erweiterten, akteursbezogenen institutionalistischen Ansatz vor, eine Integration von historischem und steuerungstheoretischem Institutionalismus mit handlungs-(vornehmlich verhandlungs-)theoretischen Konzepten. Dieser Ansatz besteht aus drei theoretischen „Bausteinen“:

1. der historisch-genetischen Analyse,
2. dem Arenen-Konzept und
3. dem Aushandlungs-Konzept.

Historisch-genetische Analyse

Bei der historisch-genetischen Analyse von Organisationen und Institutionen der industriellen Beziehungen handelt es sich um die „rationale Nachkonstruktion“ (Habermas) eines evolutionären Prozesses, bei dem eine strukturelle Konfliktkonstellation (Ausgangssituation) eine soziale Dynamik freisetzt, in deren Verlauf sich neue, kollektive Akteure konstituieren, die durch interessen geleitetes und strategisches Handeln neue Institutionen bilden, die wiederum deren künftige Ziele und Strategien beeinflussen. Der Prozeß der Ko-Evolution von Organisationen und Institutionen, die später zu Systemen (und Subsystemen) industrieller Beziehungen zusammenwachsen, ist weder bewußt geplant noch strukturell determiniert, sondern geht aus den Interaktionen und Lernprozessen der - sich in diesen Prozessen selbst erst konstituierenden - Akteure hervor. Was hier noch reichlich abstrakt mit Evolution und sozialer Dynamik, Konstitution von Akteuren und Institutionenbildung bezeichnet wurde, soll nun inhaltlich kurz umrissen werden.

Die Ausgangssituation (die mit diesem Ansatz theoretisch nicht erklärt werden kann) ist gekennzeichnet durch eine für den frühen Industriekapitalismus typische

Konstellation von freien Arbeitsmärkten und Fabrikssystem. Deren „objektiven“ Gesetzen und Zwängen müssen sich die pauperisierten Massen der Handwerker und ehemaligen Landarbeiter fügen. Daraus resultiert eine doppelte Widerspruchs- und Konfliktstruktur: zum einen der durch die Ausbeutungsproblematik bedingte Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, zum anderen der zivilgesellschaftliche Widerspruch zwischen dem Status des rechtlich gleichberechtigten, freien Bürgers und dem des Lohnarbeiters als eines benachteiligten Marktteilnehmers und faktischen Fabrikuntertans. Soziales Elend, spontane Widerstandsaktionen und politische Proteste sind die direkten Folgen; sie werden zu Motoren der sozialen Dynamik, die während der frühen Industrialisierung zu Bestrebungen bürgerlicher Reformbewegungen („soziale Frage“) führte und zur Herausbildung einer sich selbst organisierenden Arbeiterklasse (Arbeiterbewegung) beitrug, welche ihrerseits mit der Gründung von Gewerkschaften und Arbeiterparteien, durch Arbeitskämpfe und Wahlrechtsbewegungen soziale und politische Rechte erkämpfte und sozialstaatliche Einrichtungen erzwang.

Zur Abwehr der gewerkschaftlichen Offensive bildeten sich auf Unternehmerseite Arbeitgeberverbände, die ihre wirtschaftlichen und politischen Ressourcen zur Eindämmung der Arbeiterbewegung mobilisierten. Aus den - anfänglich eher antagonistischen, später auch kooperativen - Interaktionen zwischen den kollektiven Akteuren entstand ein System von Institutionen. Als Konnex- und Komplementärinstitutionen zum freien Arbeitsmarkt und (despotischen) Fabrikregime dienten sie der Bewältigung und Kompensation der sozialen Risiken und Zumutungen des Lohnarbeitsverhältnisses. Kategorial lassen sie sich in drei Klassen von Institutionen gliedern:

- Unilateral begründete, von einem Akteur durch wiederholte Praxis, bewußte Machtausübung oder formellen Gründungsakt ins Leben gerufene Institutionen (hierunter fallen viele als *custom and practice* durchgesetzten Gewohnheitsrechte als auch die Gründung von dauerhaften Organisationen);
- bilaterale, von zwei (oder mehr) nichtstaatlichen Akteuren gemeinsam geschaffene Institutionen (zu ihnen zählen viele Institutionen der paritätischen Arbeitsregulierung wie Kollektivverhandlungen etc.);
- durch Gesetz begründete Institutionen, auch als Rechtsinstitute bekannt (z.B. Arbeitsschutzregelungen, Betriebsverfassung).

In der Realität durchmischen sich die drei Klassen von Institutionen. Eine durch Gewohnheitsrecht begründete Institution kann beispielsweise von der Gegenseite zum Verhandlungsgegenstand gemacht werden und nachträglich ihre bilaterale Begründung finden. Und eine aus autonomer bilateraler Verbandstätigkeit hervorgegangene Institution kann nachträglich durch Gesetz ratifiziert werden (wie z.B. die Tarifautonomie in Deutschland).

Der evolutionäre Prozeß der Entstehung und Selektion von Institutionen ist weniger von der Logik der Transaktionskosten-Einsparung als von der Logik der Macht und Gegenmacht bestimmt. Er folgt in den einzelnen Industriegesellschaften nationalspezifischen *Entwicklungspfaden* (deren Verlauf u.a. von den dominanten politi-

schen und rechtlichen Traditionen des Landes, von den politisch-ideologischen Orientierungen der Akteure sowie von den spezifischen Interessenkonstellationen und Machtverhältnissen zwischen den Akteuren beeinflusst wird). Pfadabhängigkeit bedeutet, daß in einer formativen Periode spezifische Institutionen geschaffen werden, an die die weitere Institutionenbildung anschließt. Institutioneller Wandel erfolgt vornehmlich in historischen Knotenpunkten (als solche gelten gemeinhin Weltkriege, Weltwirtschaftskrisen, große historische Arbeitskämpfe, Machtwechsel in Demokratien, Regierungsbeteiligung sozialdemokratischer Parteien), die die Machtverhältnisse zwischen den Akteuren verändern und Chancen für eine Neuordnung des institutionellen Rahmens eröffnen (vgl. dazu Armingeon 1994). Gleichwohl ist ein typischer Verlauf und ein verallgemeinerbares Ergebnis für alle industriekapitalistischen Länder des Westens zu konstatieren. Nicht nur erhielten die Arbeitnehmer überall das Recht, staatlich unabhängige und gegnerfreie Gewerkschaften zu bilden und soziale Zugeständnisse ihrer Arbeitgeber mit Kampf- und Druckmitteln zu erringen, sondern überall entstanden auch Regelsysteme, die ihre - meist repräsentative - Beteiligung an der Regulierung der Arbeitsverhältnisse sicherstellen. Genereller formuliert: Sozialer Protest, Klassenkampf und Sozialpolitik hatten zur Konsequenz, daß der entfesselte Wirtschaftsliberalismus durch vielfältige Institutionalisierungsprozesse gebändigt und die systembedrohlichen Potentiale gesellschaftlich integriert werden konnten (Geiger 1949; Dahrendorf 1959).

Die evolvierenden Systeme industrieller Beziehungen verfügen über neue Qualitäten (Emergenzen) der Steuerungsfähigkeit. Der evolutionäre „Zugewinn“ besteht aus den folgenden Emergenzen:

- soziale Aggregate (Klassen) gewannen Handlungsfähigkeit durch Organisationsbildung (so erhielt die Marxsche „Klasse an sich“ ihren geschichtsmächtigen Charakter erst durch die Organisation in Gewerkschaften und Arbeiterparteien);
- mit den Organisationen konstituierten sich kollektive Akteure des „Interessenmanagements“, das heißt sie übernahmen die Aufgabe der Formierung und Aggregation, der Vermittlung und Durchsetzung von Mitgliederinteressen;
- unilaterale Konfliktstrategien wurden durch bilaterale Regelungen (Neumann spricht vom „Sieg des Paritätsgedankens“, Flanders von „Joint Regulation“) ergänzt und ersetzt;
- mit staatlicher Organisationshilfe entstanden schließlich Institutionensysteme - *Arenen* - mit spezifischen Steuerungsqualitäten für eine arbeitsteilige und funktional ausdifferenzierte Konfliktregelung.

Arenen-Konzept

Die funktionale Ausdifferenzierung von spezifischen Subsystemen, die wir als *Arenen* bezeichnen, ist eine qualitativ neue Stufe im Evolutionsprozeß der industriellen Beziehungen. Wir verstehen unter Arena einen „Ort“ geregelter Konfliktaustragung und institutionalisierter Problemlösung, aber auch einen „Kampfplatz“, auf dem die jeweiligen Akteure nicht nur ihre widerstreitenden Interessen durchzusetzen, son-

dem auch die prozeduralen Rahmenbedingungen zu verändern trachten. In diesem Sinne ist Arena sowohl ein komplexes Institutionensystem, das festlegt, welche Formen, Interessen und Akteure zugelassen sind, als auch ein abgegrenztes Konfliktfeld, das den Akteuren für die Lösung spezifizierter Probleme Handlungsmöglichkeiten - mit definierten Grenzen - einräumt. (Prototypische Arenen sind beispielsweise die deutschen Regelungssysteme der Betriebsverfassung und der Tarifautonomie; sie schreiben eine selektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch Betriebsrat und Gewerkschaft vor.)

In der Eindämmung und Kanalisierung der Konflikte durch Desaggregation der Konflikthalte und Dezentrierung der Konfliktaustragungsorte manifestiert sich der wichtigste Struktureffekt der Arenenbildung. Je fester die Systemgrenzen, desto stärker sind die Barrieren gegen eine Kumulation von Konfliktpotentialen. Wenn in den einzelnen Arenen jeweils *andere Regeln* herrschen, *andere Akteure* zuständig sind und *andere Interessen* die Agenda bestimmen, wird der „Übersprung“ von Konflikten unwahrscheinlich und die Koexistenz von Konflikten in der einen mit Kooperation in der anderen Arena möglich.

Die Systemgrenzen von Arenen eindeutig zu fixieren, ist gewöhnlich Aufgabe des Staates im Rahmen seiner prozeduralen Politik. Zwar ratifiziert er dabei nicht selten die zuvor von den Sozialparteien autonom begründeten bilateralen Regelungssysteme, aber indem er diesen den Charakter von Rechtsinstituten verleiht, entzieht er sie auch dem verändernden Zugriff ihrer ursprünglichen Schöpfer, z.B. in Zeiten verschärfter Interessenkämpfe. Charakteristisch für eine Reihe rechtlich kodifizierter Institutionen ist ferner, daß die von ihnen geleistete Handlungskordinierung und -steuerung „intermediären Programmen“ folgt. Sie verknüpfen, mit anderen Worten, gegensätzliche Handlungslogiken und konfligierende Interessen (typisch für eine solche Institution ist der Betriebsrat, der nicht nur die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, sondern auch das „Wohl des Betriebes“ zu wahren hat). Die Errichtung von Institutionen mit intermediären Programmen ist ohne die Geburtshilfe des Staates recht unwahrscheinlich; weil die Interessenparteien meist dazu tendieren, Institutionen zu schaffen, die ihren jeweiligen Eigeninteressen und ihrer spezifischen Handlungslogik entsprechen.

Aushandlungs-Konzept

Das Aushandlungs-Konzept basiert im wesentlichen auf dem *negotiated order-approach* von Strauss (s. oben), d.h. auf der Erkenntnis daß alle sozialen Ordnungen in gewisser Weise immer ausgehandelte Ordnungen sind. Für unseren Gegenstand heißt dies: Die Akteure industrieller Beziehungen produzieren, reproduzieren und transformieren in ihren kooperativen und konfliktuellen Interaktionen teils implizit, teils explizit - im einzelnen: nach eingespielten Regeln und Gewohnheitsrechten (*custom and practice*), in stillschweigenden Übereinkünften und stummen Aushandlungen (*silent bargain*) oder auf dem Wege formaler Vereinbarungen und Verträge (*collective bargaining*) - soziale Ordnungen und Regelsysteme. Daß diese Aushandlungsprozesse überhaupt stattfinden, gründet in der Tatsache, daß die Akteure über

spezifische Ressourcen verfügen, von denen sie wechselseitig abhängen. Indes konstituiert die wechselseitige Ressourcenabhängigkeit noch kein Machtgleichgewicht zwischen den Akteuren (die strukturelle Dominanz des Kapitals über die Arbeit bleibt erhalten). Aber da die Verhandlungen in Arenen erfolgen, können deren institutionalisierte Handlungsmöglichkeiten und -restriktionen die gegebenen Machtungleichgewichte teilweise kompensieren.

In den Aushandlungsprozessen haben wir es mit lern- und strategiefähigen Akteuren zu tun, die mit spezifischen (Macht-)Ressourcen ausgestattet sind. Ihre Ziele, Strategien und Entscheidungen lassen sich nicht „naturalistisch“ allein aus ihrer Interessenlage (bzw. der ihrer Klientel) erklären; beeinflusst werden sie auch von ihren (historisch gewachsenen) normativen und politisch-ideologischen Orientierungen und ihrem Kalkül über die institutionalisierten Handlungsspielräume und situativen Durchsetzungschancen. Mit dem Akteursbezug sind strukturdeterministische Erklärungsansätze unvereinbar; Kontingenzen können durch das Arenen-Konzept eingegrenzt, aber nicht eliminiert werden. Die Ressource Macht bleibt für das interessen geleitete, strategische Handeln der Akteure als Erklärungsvariable unverzichtbar.

Für den umfänglichen Gegenstandsbereich der formalen Verhandlungen halten wir die Verhandlungstheorie von Walton und McKersie (s. oben) - insbesondere ihre Unterscheidung zwischen distributivem und integrativem Aushandeln und ihre Kopplung von inter- mit intraorganisatorischem Bargaining - für ein angemessenes analytisches Instrument.

Der hier vorgestellte, erweiterte institutionalistische Ansatz ist der Versuch einer theoretischen Verknüpfung von historischen Prozessen mit (je gegenwärtigen) institutionellen und verhandlungstheoretischen Komponenten der industriellen Beziehungen. Er trägt der Erkenntnis Rechnung, daß die Institutionen und Arenen Ergebnisse pfadabhängiger Entwicklungen und interaktiver Lernprozesse sind, welche, als „geronnene Interessenkompromisse“, die weiteren Interaktionen der Akteure regulieren. Mit anderen Worten: Die aus den Interaktionen der Akteure hervorgegangenen Institutionensysteme konditionieren - im Sinne von „Begrenzen“ und „Ermöglichen“ - die in ihrem Rahmen stattfindenden Aushandlungsprozesse. Und diese wirken wiederum auf die institutionellen Rahmenbedingungen zurück und tragen damit zu ihrem Wandel bei. Die Geschichte geht weiter. - Selbst wenn nur eine aktuelle Tarifaufeinander setzung analysiert und erklärt werden soll, wird man nicht umhin können, von einem historischen Verständnis der Institutionen auszugehen, um zu begreifen, in welcher Weise die Strategien und Interaktionen der Akteure gefiltert und konditioniert werden und wie durch ihr Handeln der institutionelle Wandel auf historisch vorbereiteten Pfaden erfolgt. Von diesem Verständnis sollte die Reflexion auf das Zusammenspiel der drei vorgestellten Theoriebausteine geleitet sein.

Literatur

Alemann von, U. (Hg.) (1981): Neokorporatismus. Frankfurt/M..

- Armingeon, K. (1994): Staat und Arbeitsbeziehungen. Ein internationaler Vergleich. Opladen.
- Arrow, K.J. (1969): The Organization of Economic Activity: Issues Pertinent to the Choice of Market Versus Nonmarket Allocation, in: the Analysis and Evaluation of Public Expenditures: The PBB-System, Joint Economic Committee, 91st Congress, 1st Session, Vol. 1. Washington.
- Braverman, H. (1974): Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the 20th Century. New York. Dt.: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/M., 1977 .
- Burawoy, M. (1979): Manufacturing Consent. Chicago.
- Burns, T. (1961/1962): Micropolitics: Mechanism of Institutional Change. In: Administrative Science Quarterly, 6: 257-281.
- Cawson, A. (Hg.) (1985): Organized Interests and the State: Studies in Meso-Corporatism. London.
- Child, J. (1972): Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice. In: Sociology, 6: 1-22.
- Clegg, H.A. (1960): A New Approach to Industrial Democracy. Oxford.
- Clegg, H. A. (1975): Pluralism in Industrial Relations. In: British Journal of Industrial Relations, 13: 309-316.
- Clegg, H.A. (1976): Trade Unionism under Collective Bargaining. Oxford.
- Clegg, H.A. (1979): The Changing System of Industrial Relations in Great Britain. Oxford.
- Coase, R.H. (1937): The Nature of the Firm. In: Economica N.S.: 386-405.
- Crouch, C. (1982): Trade Unions: The Logic of Collective Action. 2. Aufl., London.
- Crozier, M./Friedberg, F. (1977): L'Acteur et le Système. Paris. Dt.: Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation. Frankfurt/M., 1993.
- Dahrendorf, R. (1959): Class and Class Conflict in Industrial Society. London.
- Dunlop, J.T. (1958): Industrial Relations Systems. New York. Revised Edition: Boston 1993.
- Elster, J. (1989): The Cement of Society. A Study of Social Order. Cambridge, Mass.
- Endruweit, G./Gaugler, G./Staehele, W.H./Wilpert, B. (Hg.) (1985): Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Berlin.
- Flanders, A. (1970): Management and Unions. London.
- Friedman, A. (1977): Responsible Autonomy Versus Direct Control Over the Labour Process. In: Capital and Class, 1: 43-57.
- Geiger, T. (1949): Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel. Köln und Hagen.
- Giddens, A. (1982): Profiles and Critique in Social Theory. London.
- Habermas, J. (1976): Zur Rekonstruktion des Historischen Materialismus. Frankfurt/M. .
- Hildebrandt, E./Seltz, R. (Hg.) (1987): Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate. Berlin.
- Hillmann, K. H. (1994): Wörterbuch der Soziologie. 4. Aufl., Stuttgart.
- Hübner, K. (1990): Theorie der Regulation. Eine kritische Rekonstruktion eines neuen Ansatzes der Politischen Ökonomie. 2. Aufl., Berlin.
- Hyman, R. (1975): Industrial Relations. A Marxist Introduction. London.
- Hyman, R. (1989): The Political Economy of Industrial Relations. London.
- Hyman, R. (1994): Theory and Industrial Relations. In: British Journal of Industrial Relations, 32: 165-180.
- Jessop, B. (1990): Regulation Theories in Retrospect and Prospect. In: Economy and Society, 19: 153-216.
- Jürgens, U. (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens/Naschold (1984): 58-91.

- Jürgens, U./Naschold, F. (Hg.) (1984): Arbeitspolitik. Opladen.
- Keller, B. (1993): Einführung in die Arbeitspolitik. 3. Aufl., München.
- Keller, B./Groser, M. (1980): „Industrial and Labor Relations“ als interdisziplinärer Ansatz. Zum gegenwärtigen Stand von Theorie und Methode. In: Zeitschrift für Soziologie, 9: 396-415.
- Kirchgässner, G. (1991): Homo oeconomicus. Das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und seine Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Tübingen.
- Knight, D./Willmott, H. (Hg.) (1990): Labour Process Theory. London.
- Kochan, T.A./Katz, H.C./McKersie, R.B. (1986): The Transformation of American Industrial Relations. New York.
- Korsch, K. (1968, zuerst 1922): Arbeitsrecht für Betriebsräte. Frankfurt/M. .
- Lepsius, M.R. (1979): Soziale Ungleichheit und Klassenstrukturen. In: Wehler, H.-U. (Hg.): Klassen in der europäischen Sozialgeschichte. Göttingen: 166-209.
- Lipietz, A. (1991): Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit am Vorabend des 21. Jahrhunderts. In: Leviathan, 11: 79-101.
- Littler, C.R. (1982): The Development of the Labour Process in Capitalist Societies. London.
- Marshall, T.H. (1963): Citizenship and Social Class. In: ders.: Sociology at the Crossroads and Other Essays. London. Dt.: Staatsbürgerrechte und soziale Klassen. In: ders. (1992): Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt/M.
- Meltz, N.M. (1991): Dunlop's Industrial Relations Systems After Three Decades. In: Adams, R.J. (Hg.): Comparative Industrial Relations. London: 10-20.
- Müller-Jentsch, W. (1979): Neue Konfliktpotentiale und institutionelle Stabilität. In: Matthes, J. (Hg.) (1979): Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979. Frankfurt/M.: 185-205.
- Müller-Jentsch, W. (1995a): Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 2: 11-24.
- Müller-Jentsch, W. (1995b): Mitbestimmung als kollektiver Lernprozeß. Versuch über die Betriebsverfassung. In: Rudolph, K./Wickert, C. (Hg.): Geschichte als Möglichkeit. Über die Chancen von Demokratie (Festschrift für Helga Grebing). Essen: 42-54.
- Naschold, F. (Hg.) (1985): Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung. Frankfurt/M.
- Naschold, F. (1984): Arbeitspolitik - Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen, betriebliches Bezugsproblem und theoretische Ansätze der Arbeitspolitik. In: Jürgens/Naschold (1984): 11-57.
- Naschold, F./Dörr, G. (1990): Arbeitspolitik - Thesen und Themen. In: WZB-Mitteilungen, 50: 12-14.
- Neumann, F.L. (1978, zuerst 1935): Die Gewerkschaften in der Demokratie und in der Diktatur. In: ders. (1978): Wirtschaft, Staat und Demokratie. Aufsätze 1930-1954. Frankfurt/M.: 145-222.
- Offe, C./Wiesenthal, H. (1980): Two Logics of Collective Action. In: Political Power and Social Theory, 1: 67-115.
- Olson, M. (1992, zuerst 1965): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen. 3. Aufl., Tübingen.
- Ortmann, G. (1994): Formen der Produktion. Organisation und Rekursivität. Opladen.
- Piore, M.J./Sabel, C.F. (1984): The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity. New York. Dt.: Das Ende der Massenproduktion. Berlin 1985.
- Richter, R. (1994): Institutionen ökonomisch analysiert. Tübingen.
- Scharpf, F.W. (1987): Sozial-demokratische Krisenpolitik in Europa. Frankfurt/M.
- Schienstock, G. (1982): Industrielle Arbeitsbeziehungen. Opladen.

- Schienstock, G. (1985): Sozialwissenschaftliche Theoriebildung im Bereich der Arbeitsbeziehungen. In: Endruweit u.a. (1985): 305-325.
- Schmidtchen, D. (1987): „Sunk Costs“, Quasirenten und Mitbestimmung. In: Boettcher, E./Herder-Dorneich, P./Schenk, K.-E. (Hg.): Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie. Bd. 6, Tübingen.
- Schmitter, P.C./Lehmbruch, G. (Hg.) (1979): Trends Toward Corporatist Intermediation. London.
- Simons, H.A. (1976, zuerst 1945): Administrative Behavior. A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. 3. Aufl., New York.
- Strauss, A. (1978): Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order. San Francisco.
- Strauss, A./Schatzmann, L./Ehrlich, D./Bucher, R./Sabshin, M. (1963): The Hospital and Its Negotiated Order. In: Freidson, E. (Hg.): The Hospital in the Modern Society. New York: 147-169.
- Streeck, W./Schmitter, P.C. (1985): Community, Market, State - and Associations? The prospective contribution of interest governance to social order. In: dies. (Hg.): Private Interest Government. Beyond Market and State. London.
- Thompson, P. (1983): The Nature of Work. London.
- Traxler, F. (1993): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. 2. Aufl., München und Mering.
- Traxler, F. (1982): Evolution gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Entwicklungslogik und Organisationsdynamik gewerkschaftlichen Handelns am Beispiel Österreichs. Wien und Frankfurt/M.
- Traxler, F. (1986): Interessenverbände der Unternehmer. Konstitutionsbedingungen und Steueringkapazitäten. Frankfurt/M.
- Trinczek, R. (1989): Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. In: Zeitschrift für Soziologie, 18: 444-456.
- Walton, R.E./McKersie, R.B. (1965): A Behavioral Theory of Labor Negotiations. An Analysis of a Social Interaction System. New York.
- Weitbrecht, H. (1969): Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie. Berlin.
- Weitbrecht, H. (1974): Das Machtproblem in Tarifverhandlungen. In: Soziale Welt, 25: 224-234.
- Williamson, O.E. (1981): The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. In: American Journal of Sociology, 87: 548-77.
- Williamson, O.E. (1985): The Economic Institutions of Capitalism. New York und London.
- Williamson, O.E. (1990): Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmungen, Märkte, Kooperationen. Tübingen.
- Wood, S. (Hg.) (1982): The Degradation of Work? Skill, deskilling and the labour process. London.
- Wood, S. (Hg.) (1989): The Transformation of Work? Skill, flexibility and the labour process. London.
- Wood, S.J./Wagner, A./Armstrong, E.G.A./Goodman, J.F.B./Davis, E. (1975): The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations. In: British Journal of Industrial Relations, 15: 291-308.