

Besprechungss essay

Industrial Relations und/oder Human Resource Management?

Walther Müller-Jentsch*

Nicht so sehr kontrovers, sondern teils synonym, häufiger differenzierend gebrauchten Wissenschaftler aus dem englischen Sprachraum die Termini *Industrial Relations* und *Human Resource Management*. Das zeigen zwei fast zeitgleich veröffentlichte gewichtige Handbücher:

The SAGE Handbook of Industrial Relations.

Edited by Paul Blyton, Nicolas Bacon, Jack Fiorito and Edmund Heery.
Sage Publication Ltd., Los Angeles, London, New Delhi, Singapore 2008, £ 90.-

The Oxford Handbook of Human Resource Management.

Edited by Peter Boxall, John Purcell and Patrick Wright.
Oxford University Press, Oxford 2007, £ 105.-

Bei annähernd gleichem Umfang (670 bzw. 658 Seiten) fächern das SAGE Handbook (*im folgenden IR-Hb*) in vier Hauptteilen und 34 Kapiteln, das Oxford Handbook (*im folgenden HRM-Hb*) ebenfalls in vier Teilen und in 29 Kapiteln ihren jeweiligen Gegenstand auf, wobei die Hauptteile beider Handbücher strukturell verblüffende Ähnlichkeiten aufweisen. Es geht, summarisch formuliert, einmal um Grundlagen und Rahmenbedingungen, sodann um Akteure, Prozesse und typische Muster sowie schließlich um Ergebnisse des jeweiligen Objektbereichs. Die Herausgeber sind in der Mehrzahl britische Wissenschaftler, ergänzt um je einen an einer US-amerikanischen Universität lehrenden Wissenschaftler und – im Falle des HRM-Hb – einen neuseeländischen Wissenschaftler.

Zwei verwandte akademische Disziplinen

Wie die Herausgeber des IR-Hb im einleitenden Kapitel schreiben, wurde ihr Gegenstand spätestens mit Dunlops bahnbrechender Publikation „Industrial Relations Systems“ (1958), die eine „general theory of industrial relations“ enthielt, als akademische Disziplin etabliert (IR-Hb: 2). Hatte die frühere Industrial Relations-Forschung ihren Fokus auf formale und repräsentative Institutionen sowie kollektive Prozesse und Akteure („trade unions, managers and collective bargaining“) gerichtet, dann hat sich mit dem ausgehenden 20. Jahrhundert ihre Domäne erweitert. Zwei repräsentative Definitionen werden zitiert, die eine von Bruce Kaufman: „*the study of the employment*

* Dr. Walther Müller-Jentsch, Jg. 1935, Prof. em. für Soziologie (Lehrstuhl Mitbestimmung und Organisation) an der Ruhr-Universität Bochum.
Anschrift: Alte Landstr. 211, D – 40489 Düsseldorf. E-mail: w.mueller-jentsch@rub.de.

relationship and all the behaviors, outcomes, practices and institutions that emanate from or impinge on the relationship“ – die andere von Paul Edwards: *„focus is employment: all forms of economic activity in which an employee works under the authority of an employer and receive a wage for his or her labor”* (IR-Hb: 2).

Human Resource Management wird von den Herausgebern im einleitenden Kapitel ihres Handbook als eine akademische Managementdisziplin vorgestellt, für die sie als Kerndefinition *„managing work and people in organizations“* (HRM-Hb: 7) vorschlagen. Der naheliegenden Vermutung, es handle sich dabei um eine präskriptive Wissenschaft, wie sie dem Personalmanagement nachgesagt wird, treten sie mit dem Konzept des *„analytical HRM“* (HRM-Hb: 4) entgegen. Sie sehen sich in der Offensive, mit einem integrierten Konzept einerseits den Anschluss an das strategische und internationale Management herzustellen, andererseits die engen disziplinären Grenzen zu überschreiten und, ohne Furcht vor Eklektizismus, bei anderen Disziplinen theoretische Anleihen zu machen. Mit der Privilegierung von *„explanation over prescription“* (HRM-Hb: 4) und einem *„deep respect for context“* (HRM-Hb: 5) streifen sie resolut das Aschenputtel-Image des (bloßen) Personalmanagements ab.

Größere thematische Überschneidungen finden wir in beiden Handbüchern bei den Analysen über Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, über Lohn- und Beschäftigungsfragen, während sie am weitesten voneinander entfernt sind in der Behandlung von Personalmanagement (HRM-Hb) einerseits und von Collective Bargaining (IR-Hb) andererseits. So nehmen die Themen Collective Bargaining, Gewerkschaften, Works Councils, direkte Partizipation, industrielle Konflikte etc. im IR-Hb verständlicherweise großen Raum ein, während ihnen das HRM-Hb nur das Kapitel *„Employee Voice Systems“* einräumt. Umgekehrt verfährt das IR-Hb mit dem Management, dem es explizit auch nur ein Kapitel (*„Management Strategy and Industrial Relations“*) widmet; das HRM-Hb dagegen entfaltet in voller Breite die unterschiedlichen Dimensionen und Facetten des Managements, seiner Politiken und Strategien. Wesentlich größere Aufmerksamkeit finden die sozio-ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen (Kapitalismusmodelle, Produktmärkte, Rechtssystem, Werte und Ideologien) wiederum im IR-Hb. Zwei Autoren haben Kapitel für beide Handbücher verfasst: Peter Boxall, einer der Mitherausgeber des HRM-Hb, schreibt in seinem Band über *„The Goals of HRM“* und im IR-Hb über *„Trade Union Strategy“*; David Guest schreibt hier über *„Worker Well-Being“* und dort über *„HRM and the Worker“* mit nicht unbeträchtlichen inhaltlichen Überschneidungen.

In beiden Handbüchern finden sich analytische und bewertende Aussagen über das begriffliche Pendant. Die Industrial Relations-Experten notieren den *„unaufhaltsamen“* Aufstieg von Human Resource Management als einer *„business school discipline“*, die an britischen und amerikanischen Universitäten erhebliche Verdrängungseffekte für die Industrial Relations als Forschungsfeld und Studiengang hatte. Insbesondere im amerikanischen Kontext konstatiert George Strauss, der Nestor der amerikanischen Industrial Relations-Forschung, eine fortschreitende Ersetzung des Terminus durch Bezeichnungen wie *„Work Studies“* oder *„Employment Relations“* (IR-Hb: 184).

Eher nüchtern rekurren die HRM-Experten auf Industrial Relations als einer benachbarten Wissenschaftsdisziplin, mit der es gemeinsame Schnittmengen auf den

Gebieten der Arbeitsorganisation und der „employee voice (including management-union relations)“ gibt, (HRM-Hb: 3) und die insofern relevant ist, als von ihrer Theoriebildung und -modellierung zu lernen sei (HRM-Hb: 171).

Den Relevanzverschiebungen zwischen beiden Disziplinen liegen freilich gravierende Veränderungen im Objektbereich zugrunde: der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft und zur Tertiarisierung der Arbeitskräftestruktur, das Schrumpfen der Gewerkschaften und der Rückgang kollektiver Regelungen, die fortschreitende Differenzierung, Segmentierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, der zunehmende Anteil der „knowledge workers“ – um die wichtigsten zu nennen. Dass zudem das Management zum bedeutenderen Akteur der industriellen Beziehungen geworden ist, hatten bereits 1986 die US-amerikanischen IR-Experten Thomas Kochan, Harry Katz und Robert McKersie als wichtigstes Resultat ihrer Untersuchung über die Transformation der amerikanischen industriellen Beziehungen herausgestellt (Kochan/Katz/McKersie 1986).

Nach den einleitenden Kapiteln stellen beide Handbücher kurze und instruktive Abrisse zur Geschichte ihres jeweiligen Gegenstands als akademische Forschungsfelder voran, Carola M. Frege für die Industrial Relations, Bruce E. Kaufman für das Human Resource Management.

Frege, Dozentin für „Employment Relations“ an der London School of Economics, behandelt Großbritannien, USA und Deutschland (als gebürtige Deutsche ist ihr auch die deutschsprachige Literatur geläufig). Sie zeigt auf, dass in den angelsächsischen Ländern die Anfänge, Industrial Relations an den Universitäten zu lehren, in die 1920er und 1930er Jahren fallen, während Dozenten und Professoren für Industrial Relations als spezielles Fach erst in den 1950er Jahren ernannt wurden; die frühen IR-Forscher kamen zumeist aus der Arbeitsökonomik. In Deutschland hingegen waren es vornehmlich Industrie- und Betriebssoziologen, die sich mit dem Gegenstandsbereich der industriellen Beziehungen befassen; als akademischer Terminus kam „Industrielle Beziehungen“ freilich erst in den späten 1970er Jahren, auch dann nur zögerlich, in Gebrauch.

Der amerikanische Ökonomie-Professor Bruce Kaufman, zugleich ausgewiesener Experte der Geschichte der Industrial Relations und Autor einer voluminösen Studie über die industriellen Beziehungen „around the world“ im Kontext der Entwicklung der International Industrial Relations Association (Kaufman 2004; siehe auch die beiden Besprechungssays in Industrielle Beziehungen von Gospel 2006 und Weitbrecht 2006), verfolgt die historische Evolution vom Embryo „personnel management“ zum ausgewachsenen HRM vornehmlich im amerikanischen Kontext. Gleichwohl resümiert er die erstaunliche Karriere nicht ohne Verweis auf die in der Praxis weiterhin häufig nachgeordnete Bedeutung des HRM gegenüber „finance, marketing, and accounting“ (HRM-Hb: 41).

Industrielle Beziehungen – ein komplexer werdendes Forschungsfeld

Das Handbuch über die Industrial Relations enthält nach dem einleitenden Kapitel „The Field of Industrial Relations“ der vier Herausgeber im ersten Teil – „Perspectives and Approaches“ – acht Kapitel, in denen neben der Geschichte des spezifischen Forschungsgebiets, ihr Verhältnis zu den Sozialwissenschaften, die theo-

retischen Grundlagen und deren Weiterentwicklung sowie die Rahmenbedingungen (wie Produktmärkte, Kapitalismusmodelle und neue Formen der Arbeit) dargestellt und analysiert werden.

Theorien zur Analyse der industriellen Beziehungen werden in zwei Kapiteln abgehandelt. Im ersten dieser beiden dichotomisiert Edmund Heery zwei Klassen des Theoretisierens: systemorientiertes und historisierendes Denken. Die erste Klasse steht in der Tradition Dunlops und der von Peter Hall und David Soskice begründeten „Variety of Capitalism“-Schule, obwohl gerade auch diese in starkem Maße historisch, nicht selten sogar pfadabhängig argumentiert. Zu dieser doch sehr heterogenen Gruppe zählt Heery unter anderem die Theorieansätze von Bruce Kaufman, Colin Crouch und Howard Gospel. Die zweite Klasse fokussiere ihre konzeptionellen Ansätze explizit auf historische Prozesse und lange Wellen. Sie ist nicht minder heterogen; neben dem Mitherausgeber Heery werden ihr John Kelly, Peter Fairbrother e tutti quanti zugeschlagen. Mit einer zweidimensionalen Architektur wird historischer Wandel modelliert: gradueller, disruptiver und zyklischer Wandel einerseits, endogene und exogene Verursachung andererseits.

Auf der Basis von Interessen, Werten und Ideologien errichten John Budd und Devashesh Bhava im zweiten Theoriekapitel ihre Theoriearchitektur mit einer Vierertypologie: „egoist, unitarist, pluralist, and critical models of the employment relationship“ (IB-Hb: 93). Selektiv hervorheben möchte ich hier einige Analyse Kriterien des Bezugsrahmens: „equity and voice“ sowie „power and control“ (IB-Hb: 95f.). Während die Autoren das erste Begriffspaar allein dem Interessenkomplex der Arbeitnehmer zuordnen, suchen beide Parteien des industriellen Konflikts „power and control“ für ihre Interessendurchsetzung zu nutzen. Der in der britischen Tradition dominante pluralistische Theorieansatz zielt auf die Konzeptualisierung einer prozessual hergestellten und durch Machtressourcen gesteuerten Balance zwischen „efficiency, equity and voice“ (siehe auch Budd 2004).

Der zweite Hauptteil widmet zehn Kapitel den diversen Akteuren der industriellen Beziehungen. Neben den seit Dunlop traditionell behandelten drei Akteursgruppen – Arbeitnehmer und Gewerkschaften, Management und Arbeitgeberverbände, staatliche Instanzen – finden Works Councils sowie internationale regulative Institutionen (wie ILO, WTO, internationale Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) und – als „neue Akteure“ – „Stakeholders“ wie Konsumenten und Umweltschützer ihren Reviewer. Als einziger nicht-angelsächsischer Autor referiert Franz Traxler seine komparativen Daten über „employer organizations“ in den OECD-Ländern.

Mit dem Kapitel „The State in Industrial Relations“ öffnet Richard Hyman den Horizont für die differenzierte Auseinandersetzung mit einem vornehmlich in der angelsächsischen Tradition häufig vernachlässigten Akteur, der hier in drei Kapiteln analysiert wird, entsprechend seiner verschiedenartigen Rollen im und für das System der industriellen Beziehungen: als Arbeitgeber, Gesetzgeber, makroökonomischer Manager und sozialstaatlicher „Versorger“ (provider). Im Anschluss an Claus Offe entfaltet Hyman drei für die industriellen Beziehungen relevante Funktionen des Staates: Akkumulation, Pazifizierung und Legitimation. Sodann elaboriert er drei stilisierte Modelle: „laissez-faire state“, der den Marktindividualismus einbettet, „social state“,

der die Arbeitsbeziehungen de-kommodifiziert, und „developmental state“, der als ideeller nationaler Kapitalist agiert.

Works Councils waren für angelsächsische IR-Experten lange Zeit ein exotisches Thema. Es war der deutsche Emigrant Adolf Sturmthal, der mit seinem 1964 in den USA publizierten Buch „Works Councils“ (Sturmthal 1964) ihnen dieses Thema erstmals näher brachte. Das relativ kurze Kapitel in dem Handbuch konstatiert eine wachsende Bedeutung dieses Akteurs, beschäftigt sich aber in der Hauptsache mit den deutschen Betriebsräten und den Euro-Betriebsräten.

Der nur mit fünf Kapiteln bestückte dritte Hauptteil – „Industrial Relations Processes“ – enthält Analysen unterschiedlicher Prozesse in Gewerkschaften, in Verhandlungs- und Arbeitsplatzstrukturen sowie bei der direkten Partizipation und der Konfliktresolution. Den aktuellen Entwicklungen eines auf „high performance systems“ und direkte Partizipation eingestellten HRM tragen zwei Kapitel Rechnung. Das eine ist im wesentlichen ein Literatur-Referat, das zweite von Russel Lansbury und Nick Wales vergleicht skizzenhaft „employee involvement“ in liberalen (USA, Australien) und koordinierten (Deutschland, Japan) Marktwirtschaften.

Der vierte Hauptteil – „Industrial Relations Outcomes“ – schließlich enthält in seinen zehn Kapiteln über das Themenspektrum Löhne, Arbeitszeit, Beschäftigungsverhältnisse, Qualifizierung, Arbeitskonflikte und Betriebsklima viele empirische Befunde und konzeptionelle Anregungen. Im letzten Kapitel klopft der amerikanische Arbeitsökonom Richard Freeman die Arbeitsmarkt-Institutionen „around the world“ auf ihre Effekte ab. Sein stabilstes Resultat ist, dass liberale Ökonomien ohne Arbeitsmarkt-Institutionen eine signifikant höhere Spreizung der Einkommen aufweisen als Ökonomien mit Institutionen zur Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Im internationalen Vergleich befindet sich die USA auf der oberen, Norwegen auf der unteren Skala der Einkommensspreizung.

Von der Managementdisziplin zur empirisch-analytischen Wissenschaft

Das Handbuch über Human Resource Management ist der ambitionierte Versuch, für eine aufstrebende Managementdisziplin einen gebührenden Platz im System der empirisch-analytischen Wissenschaften und damit die volle akademische Weihe zu beanspruchen. Nirgends wird dies deutlicher als in Damian Grimshaws und Gill Ruberys Kapitel über „Economics and HRM“. Hier verweisen die Autoren auf die „black box“ in der ökonomischen Theorie der Unternehmung; öffne man sie, käme HRM heraus. Denn HRM sei „a core part of the theory of the firm; it is concerned primarily with how organizations manage the workforce, once decisions relating the existence of the firm and the boundaries of the firm have effectively been taken“ (HRM-Hb: 68f.).

Auch das HRM-Hb widmet seinen ersten Teil – „Foundations and Frameworks“ – dem Grundsätzlichen: historische Herkunft, theoretische Verankerung, disziplinäre Affinitäten, gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Das gerade erwähnte Kapitel und die weiter oben kursorisch referierten Kapitel über Geschichte und Theorie von HRM haben hier ihren Platz. Zwei weitere konzeptionelle Kapitel verdienen Aufmerksamkeit: das von David Guest über den psychologischen Vertrag und das von Paul Thompson über den „labour process“.

Guest nimmt die Perspektive des „non-managerial workers“ ein und schlägt mit dem Konzept des psychologischen Vertrags eine Brücke zwischen „control“ und „commitment“. Der psychologische Vertrag, der auf Reziprozität basiere, sei ein Instrument des HRM und der „neuen“ Arbeitsbeziehungen in „high-commitment/high performance work systems“. Deren wichtigste und sich gegenseitig stützende Momente seien Arbeitsplatzsicherheit, Vertrauen und Leistungsbereitschaft. Weniger optimistisch fällt die Analyse Thompsons aus. Er verweist auf die starke Tendenz zur „financialisation“ der Unternehmensentscheidungen, die häufig eher auf die Reduzierung der Arbeitskräfte abzielen als auf deren Transformation durch Investition in Humankapital.

Die neun Kapitel des zweiten Teils – „Core Processes and Functions“ – fächern die Funktionen des HRM auf. Behandelt werden u. a. Arbeitsorganisation, Personalmanagement, Entgeltsysteme, Personalrekrutierung und -entwicklung. Das Kapitel „Employee Voice Systems“ ist neben dem bereits erwähnten historischen Abriss von Bruce Kaufman eines der wenigen, in denen die Gewerkschaften im HRM-Hb überhaupt noch vorkommen, aber selbst das nur im nostalgischen Modus. Traditionell habe sich „employee voice“ durch Gewerkschaften artikuliert; Arbeitnehmer nahmen in dieser indirekten, repräsentativen Form der „collective voice“ Einfluss auf Managemententscheidungen. *Tempi passati*. Da die Gewerkschaften in ihrem Mitgliederbestand schrumpfen und in die Defensive gedrängt wurden, es immer mehr „non-union firms“ gebe, habe die direkte und individuelle „voice“ am Bedeutung gewonnen, beispielsweise in Form von autonomen Arbeitsgruppen, Qualitätszirkeln oder Beschwerdeverfahren. Erst am Schluss des Kapitels liefert der Autor als eine entscheidende Erkenntnis: „representative and direct forms interact positively with one another“ (HRM-Hb: 245). Wenn dem Rezensenten hier ein Vergleich auf diesem Gebiet gestattet sei, dann kommt er zu dem Ergebnis, dass repräsentative und direkte Formen der Interessenvertretung in der „koordinierten Marktökonomie“ Deutschlands auf eine reichere und vielfältigere Praxis und einen differenzierteren Forschungsstand rekurren kann (vgl. zuletzt Hauser-Ditz/Hertwig/Pries 2008) als die in diesem Kapitel verhandelte Materie aus der Sicht liberaler Marktökonomien in der angelsächsischen Welt bietet.

Den dritten Teil – „Pattern and Dynamics“ – mit seinen sieben Kapiteln beherrscht vornehmlich die Konjunktion „HRM und...“: „... and Contemporary Manufacturing“, „... and Knowledge Workers“, „... and Public Management“, „... and Cultural Diversity“. Zu diesen Themen referieren die jeweiligen Autoren den Stand der konzeptionellen Analyse und der empirischen Ergebnisse. Hinzu kommen zwei Kapitel über HRM in „Multinational Companies“ und „Transnational Firms“.

Mit „Measurements and Outcomes“ ist der letzte, mit vier Kapiteln auch kürzeste Teil des Handbuchs überschrieben. Hier geht es in zwei Kapiteln um Konzeptualisierung und Messung betriebswirtschaftlicher Performance, um Work-Life Balance und um die soziale Legitimation der HRM-Profession. Die beiden letzten Kapitel verlassen den Pfad des „analytical HRM“, kritisieren die vorherrschende Praxis und plädieren für Veränderungen.

Mit einiger Emphase befasst sich der renommierte amerikanische IR-Experte Thomas Kochan im Abschlusskapitel – „Social Legitimacy of the HRM Profession“ –

mit Normen und Verpflichtungen professioneller Personalmanager. Deren Funktion sei es, einen Sozialkontrakt herzustellen, der die Interessen und Bedürfnisse von Arbeitnehmern, Unternehmen und Gesellschaft zu integrieren und mit „mutual gains“ auszubalancieren vermag. Allerdings muss auch Kochan auf der analytischen Ebene ernüchternd feststellen, dass das Corporate Government amerikanischer Unternehmen derzeit weit davon entfernt ist, dem HRM einen gebührenden Platz im Topmanagement einzuräumen. Die Chancen, den in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg gestifteten und im Zeitalter des Postfordismus und Finanzmarkt-Kapitalismus gebrochenen Sozialkontrakt zwischen den Stakeholders wieder herzustellen, können durch die verbesserte Ausbildung von „HRM professionals“ nur marginal beeinflusst werden.

Resümee

Beiden Handbüchern verdanken wir einen umfassenden und repräsentativen Überblick des gegenwärtigen Standes der theoretischen Analyse und empirischen Forschung über die Wissensbereiche Industrial Relations und Human Resource Management aus der Sicht der angloamerikanischen Scientific Community. Die Verhältnisse in Ländern außerhalb der angelsächsischen Welt werden nur cursorisch behandelt. Vergleiche kontinentaleuropäischer mit angloamerikanischen Ländern bleiben Ausnahme. Zu jenen Ausnahmen gehören die Kapitel von Carola Frege, Richard Hyman und Russel Lansbury sowie die quantitativen Analysen von Franz Traxler und Richard Freeman (alle im IR-Hb). Offensichtlich hängt das mit der sprachlichen Barriere und einer selbstbezüglichen Publikationskultur zusammen. Wenn trotz der in den angelsächsischen Ländern bestehenden Ausdifferenzierung beider Disziplinen und ihrer starken personellen Besetzung im akademischen Bereich weiterhin die Selbstreferenz vorherrscht, dann liegt dies möglicherweise auch daran, dass beide Disziplinen unter dem Aspekt ihrer praktischen Verwendbarkeit (primär im angloamerikanischen Wirtschaftsraum) gelehrt und studiert werden.

Für die angelsächsische Welt sind Industrial Relations und Human Resource Management als Termini und als wissenschaftliche Arbeitsgebiete teilweise austauschbar (an einigen Universitäten wurden beispielsweise Industrial Relations Lehrstühle umgewidmet oder ganze Departments in Human Resource Management Departments umbenannt), doch hat sich mehr und mehr das Verständnis von zwei unterschiedlichen Perspektiven auf ein gemeinsames Forschungsfeld durchgesetzt. Aufschlussreich ist auch, dass Autoren des HRM-Hb, wie Bruce Kaufman, Paul Thompson, Stephen Wood, Thomas Kochan, prominente Verfasser von IR-Literatur sind. Dass die Schnittmengen zwischen den benachbarten Disziplinen in den letzten beiden Jahrzehnten eher größer geworden sind, beruht darauf, dass die IR-Experten den Schwerpunkt ihrer Domäne vom „collective bargaining“ und seinen komplementären Institutionen auf die „employment relationship“ mit allen ihren Facetten verlagert haben und die HRM-Experten auf dem Weg zur empirisch-analytischen Wissenschaft den angrenzenden Themenbereichen und der gesellschaftlichen Einbettung ihres Gegenstandes erhöhte Beachtung zukommen ließen.

Literatur

- Budd, John W. (2004): *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity and Voice*. Ithaca/New York.
- Dunlop, John T. (1958): *Industrial Relations Systems*. Revised edition 1993. Boston/Mass.
- Gospel, Howard (2006): *A British and Historical Perspective on Workplace Governance*. Kaufman and 'The Global Evolution of Industrial Relations'. In: *Industrielle Beziehungen*, 13(1): 57-66.
- Hauser-Ditz, Axel / Hertwig, Markus / Pries, Ludger (2008): *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*. Frankfurt am Main/New York 2008.
- Kaufman, Bruce E. (2004): *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*. Genf.
- Kochan, Thomas A. / Katz, Harry C. / McKersie, Robert B. (1986): *The Transformation of American Industrial Relations*. New York.
- Sturmthal, Adolf (1964): *Workers Councils: A Study of Workplace Organizations on Both Sides of the Iron Curtain*. Cambridge/Mass.
- Weitbrecht, Hansjörg (2006): 'Die globale Evolution der industriellen Beziehungen.' *Deutschlands Weg zur Profession*. In: *Industrielle Beziehungen*, 13(1): 67-77.