Carsten Wirth*

Mitbestimmung aus personalwirtschaftlicher und rechtstheoretischer Sicht

- Müller, M. (2005): Die Institution Betriebsrat aus personalwirtschaftlicher Sicht. München/Mering. Rainer Hampp Verlag.
- König, S. (2005): Human Resource Management, Personalauswahl und Theorien industrieller Beziehungen. Interaktionskulturen aus einer *Negotiated Order*-Perspektive. München/Mering. Rainer Hampp Verlag.
- Höland, A./Hohmann-Dennhardt, C./Schmidt, M./Seifert, A. (Hrsg.) (2005): Arbeitnehmermitwirkung in einer sich globalisierenden Arbeitswelt. Employee Involvement in a Globalising World. Liber Amicorum Manfred Weiss. Berlin. Berliner Wissenschafts-Verlag.
- Kohte, W./Dörner, H.-J./Anzinger, R. (Hrsg.) (2005): Arbeitsrecht im sozialen Dialog. Festschrift für Hellmut Wißmann zum 65. Geburtstag. München. Beck.

1. Einleitung

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen, ihre Partizipation an der Festlegung der Bedingungen, unter denen ihre Arbeit verausgabt wird, ist bei Juristen/innen wie bei Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler/innen ins Gerede gekommen. Nicht nur das anrüchige Verhalten von Betriebsräten *und* Managern des VW-Konzerns hat die Idee der Mitbestimmung (ein Stück weit) diskreditiert. Politisch motivierte Forderungen aus Industrie und Arbeitgeberverbänden (vgl. BDA/BDI 2004) und ihnen nahe stehende Wissenschaftler (vgl. v. Werder 2004) bereiten den Boden für eine neue bzw. neuartige kritische Auseinandersetzung mit der Mitbestimmung, die ökonomische Argumente ins Zentrum der Auseinandersetzung rückt. Gleichwohl findet diese neuartige Kritik an der Mitbestimmung in den neuesten empirischen Untersuchungen keine Bestätigung (vgl. Keller 2006).

Konzeptionell stützt sich die wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Debatte vor allem auf zwei Ansätze: Die so genannte „Partizipationstheorie" (Thannisch 2006) und den Property-Rights-Ansatz. Letzterer begreift die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen als eine Verwässerung unternehmerischer Entscheidungsbefugnisse. Er

* Dr. Carsten Wirth, Dozent an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung und assoziiertes Mitglied der Forschungsgruppe „Unternehmungsnetzwerke" an der Freien Universität Berlin. FH des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Arbeitsverwaltung, Seckenheimer Landstr. 16, D – 68163 Mannheim.
E-mail: Carsten.Wirth@arbeitsagentur.de.

Industrielle Beziehungen, 13(4): 370-383
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

liefert somit das theoretische (oder auch ideologische?[1]) Fundament für Einschränkungen der Arbeitnehmerbeteiligung. Die Partizipationstheorie basiert vor allem auf personalökonomischen Überlegungen (vgl. dazu insbesondere Sadowski 2002), die die Arbeitnehmermitbestimmung z.B. durch Marktversagen begründeten. Neuere sozialwissenschaftliche Studien untersuchen das Interessenhandeln von Arbeitnehmern/innen in (neuen) Industrien und konstatieren alte Interessengegensätze, die gleichwohl in neuartiger Art und Weise verhandelt werden (vgl. Boes/Trinks 2006). Argumente, die auf das Sozialstaatsgebot verweisen oder Bürgerrechte für Arbeitnehmer/innen reklamieren, sind eher selten geworden (vgl. aber Müller-Jentsch 2001) oder werden von einigen Autoren/innen absichtlich ausgeblendet (vgl. z.B. v. Werder 2004).

Auseinandersetzungen über die (Reichweite der) Mitbestimmung beschäftigen immer auch Juristen/innen (vgl. z.B. Rieble 2004). Dies betrifft beispielsweise den Konflikt um die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat, aber auch zahlreiche Einzelfragen aus der juristischen Praxis. Deshalb liegt dieser Sammelrezension eine Analyse neuerer personalwirtschaftlicher und juristischer Arbeiten zugrunde. Ich orientiere mich dabei an folgenden Leitfragen:

- Was sind die zentralen Befunde der jeweiligen Bücher bzw. Beiträge?
- Welche theoretischen Konzepte und empirischen Methoden liegen den Studien zugrunde und wie schlüssig werden sie angewandt?

Aufgrund des Bedeutungszuwachses von Arbeitsregulationen jenseits des dualen Systems industrieller Beziehungen, nicht nur, aber auch durch alternative Formen der Partizipation in Betrieben und Unternehmungen (vgl. dazu Ellguth 2005), ergeben sich weitere Leitfragen:

- Inwieweit sind Methodik und konzeptioneller Bezugsrahmen geeignet, Erkenntnisse über Arbeitsregulationen jenseits des dualen Systems industrieller Beziehungen zu erlangen und
- welche empirischen Ergebnisse fördern diese Studien über Regulationen jenseits des dualen Systems industrieller Beziehungen zu Tage?

In diesem Beitrag zeige ich, dass neuere personalwirtschaftliche Arbeiten unser Verständnis betrieblicher Mitbestimmung vertiefen. Neuere juristische Arbeiten können, wenn sie sozialwissenschaftliche Erkenntnisse aufnehmen, substantielle Beiträge leisten, um soziale Praxis zu verstehen. Zukünftig wird es aber vermehrt, so eine wichtige Konklusion dieser Sammelbesprechung, darauf ankommen, zusätzliche Bereiche, insbesondere jenseits des dualen Systems industrieller Beziehungen (vgl. dazu aber schon Artus u.a. 2006), konzeptionell und methodisch innovativ zu untersuchen (so auch Behrens 2004).

---

[1] Rothschild (2006) zeigt am Beispiel des Wandels der vorherrschenden Lehre in der Volkswirtschaftslehre wie Theorien und Konzepte genutzt werden, um bestimmte Interessen zu fördern und andere zurückzudrängen.

2. Personalwirtschaftliche Arbeiten

Müller: Die Institution Betriebsrat aus personalwirtschaftlicher Sicht

Matthias Müller, Leiter eines Wirtschaftsreferates der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, untersucht in seiner Dissertation die Bedeutung des Betriebsrates für die Entscheidungs- und Handlungsfreiheit des Managements. Er fragt nach den Bedingungen, unter denen die Arbeit des Betriebsrates einen positiven Beitrag zur Effizienz der Personalarbeit und der Gesamtorganisation leisten kann (S. 7). Damit konzentriert er sich auf eine betrieb(swirtschaft)liche Perspektive. Konzeptionell stützt sich seine Untersuchung insbesondere auf die Diskussion unterschiedlicher Spielarten im Kern neoklassischer Ansätze, insbesondere die Property-Rights-Theorie sowie den Transaktionskostenansatz, und deren Konsequenzen für die Ausgestaltung, aber auch Abschaffung der Mitbestimmung. Abgesehen von einem eher illustrativen Beispiel, das mittels Interviews erhoben wurde, basiert seine Arbeit auf der Auswertung einschlägiger Studien, die sich mit Aspekten oben genannter Fragen auseinander setzen.

Matthias Müller zeigt, dass mit der Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen Beschränkungen manageriellen Handelns einhergehen, diese aber durch Vorteile an anderer Stelle (über-)kompensiert werden. Dazu gehören beispielsweise die Reduktion der Fluktuation und, damit verknüpft, die Förderung des Aufbaus betriebsspezifischen Humankapitals oder die Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmungen. Die positiven Effekte treten am ehesten in Großbetrieben zu Tage. Hier kommt es nach Ansicht des Autors durch die Standardisierung vieler Arbeitsverhältnisse qua betrieblicher Mitbestimmung zu relevanten Transaktionskostensenkungen. Verstärkt wird dieser Effekt, wenn die Interaktionen zwischen Management und Betriebsrat kooperativ ausgestaltet sind. Konfliktorische Interaktionsmuster wirken sich zudem negativ auf die Ertragslage von Unternehmungen aus. Das Fazit lautet: „Die Anwendung des Transaktionskostenarguments auf Interaktionstypen zwischen Betriebsrat und Management gibt eine plausible Empfehlung zur kooperativen Ausgestaltung der Interaktion, da so ein kostengünstiger Weg der Spezifizierung und Anpassung von Arbeitsbedingungen sowie des Konfliktmanagements offen steht“ (S. 268).

Es ist das Verdienst der Arbeit von Müller sich kritisch mit neoklassischen Ansätzen auseinander zu setzen. Er zeigt, wie die Auswahl des theoretischen Bezugsrahmens, z.B. die Selektion des Property-Rights-Ansatzes, die Antworten auf die Mitbestimmungsfrage vorentscheidet, und betreibt somit notwendige Ideologiekritik. Eine weitere Stärke dieser Dissertation stellt die konzise Zusammenfassung der ökonomischen Literatur zur Mitbestimmung dar und damit des funktionalistischen Arguments ‚pro Mitbestimmung‘.

Mit der Beschränkung auf das funktionalistische Argument für eine Mitbestimmung durch den Betriebsrat begibt sich Müller jedoch auf ein politisch gefährliches Terrain, denn diese ist – so sein Argument – insbesondere in Großbetrieben ökono-

misch sinnvoll.[2] Daraus kann man schließen, dass (vom Gesetzgeber) für KMUs noch stärker differenzierende oder andere Regelungen getroffen werden sollten. Ist sein Argument als Plädoyer für eine Zweiklassenmitbestimmung (miss-) zu verstehen? Wohl kaum, wenn man andere Veröffentlichungen des Autors berücksichtigt. In diesen plädiert er für die Partizipation aller Arbeitnehmer/innen, deren Wert nicht nur ökonometrisch begreifbar ist (vgl. Müller 2006). Dies zeigt, wie bedeutsam eine Begründung der Mitbestimmung jenseits ihrer Funktionalität ist. Dieser Aspekt hätte eine stärkere Berücksichtigung in theoretischer wie empirischer Sicht in seiner Arbeit verdient gehabt, indem z.B. die Rolle von Werten und überhaupt die Grenzen einer bloß kostenmäßigen Erfassung für eine transaktionskostentheoretische Analyse thematisiert worden wären.

Auf Basis des funktionalistischen Arguments attestiert er Betriebsräten positive Wirkungen, „wo betriebliche Flexibilisierung im Bereich der Arbeitszeit oder der Löhne erreicht werden soll, bzw. geringe Fluktuation angestrebt wird" (S. 265). Diese Rollenzuweisung ist aus Arbeitnehmersicht zumindest ambivalent, denn zahlreiche Flexibilisierungen der Arbeitszeiten und der Löhne gingen mit Verschlechterungen für Arbeitnehmer/innen einher. Er verkürzt den Betriebsrat auf seine Funktion als „Ordnungsfaktor" (S. 261) und spielt seine Rolle als Interessenvertreter herunter, z.B. in Bereichen mit prekärer und/oder schlecht bezahlter Arbeit. Damit vernachlässigt Müller auch die jüngst von Britta Rehder (2006) thematisierten Legitimationsprobleme betrieblicher Interessenvertretung beim Co-Management, die einem transaktionskostentheoretischen Argument verschlossen bleiben. Zudem überzeugt sein Plädoyer für einen „kooperativen Stil industrieller Beziehungen" (Weltz 1977) nicht vollständig. Kann nicht manchmal eine „kontrollierte Konfrontation" (Weltz 1977) eine Alternative für Betriebsräte sein?

Seine Argumentation kennzeichnet ein Defizit aller mikroökonomischen Arbeiten zu diesem Thema, denn Betriebe bleiben in ihnen eine *black box*. Die Art und Weise, *wie* die ökonomischen Vorteile mitbestimmter Betriebe zustande kommen, bleibt in der Konsequenz weitgehend verborgen. Intensivfallstudien können hier ökonom(etr)ische Studien sinnvoll ergänzen, weil sie den Konstitutionsprozess ökonomischer Wirkungen transparent machen. Dies erfordert auch ergänzende theoretische Bezugsrahmen, die dem prozessualen Charakter von Mitbestimmung, der Fragmentierung, der Segmentierung und Politikhaltigkeit von Organisation stärker Rechnung tragen.

König: Human Resource Management, Personalauswahl und Theorien industrieller Beziehungen. Interaktionskulturen aus einer Negotiated Order-*Perspektive*

Susanne Königs Dissertation deckt eine bemerkenswerte Forschungslücke auf. Das Verhältnis von Human Resource Management (HRM) und industriellen Beziehungen

---

2 Unbeantwortet bleibt damit auch die Frage, was mit der Mitbestimmung passieren soll, wenn Großbetriebe durch Outsourcing und Betriebsaufspaltungen sich in Richtung KMUs entwickeln, die aber unter einer einheitlichen Leitung zusammengefasst sind oder einer strategischen Führung einer fokalen Netzwerkunternehmung unterliegen.

ist – abgesehen von wenigen Ausnahmen – in Deutschland bislang kaum genauer untersucht worden. Dabei ist evident, dass die Praktiken des HRM – z.B. bedingt durch die Verrechtlichung industrieller Beziehungen – Einfluss auf die Praxis der Mitbestimmung haben. Umgekehrt setzt die Mitbestimmung dem HRM ebenso einen Rahmen.[3] Dies gilt auch für die Personalauswahl. Die Verfasserin untersucht deshalb empirisch den Zusammenhang zwischen einer strategischen Personalauswahl und dem Stil industrieller Beziehungen, um so grundlegende Beziehungsmuster zwischen den betrieblichen Akteuren und deren Konsequenzen für die Personalauswahl herauszuarbeiten. Für diesen Untersuchungsgegenstand will sie in methodisch transparenter Art und Weise Typologien entwickeln und zugleich den Stand der Theorien industrieller Beziehungen reflektieren.

Nach einer kritischen Würdigung zahlreicher Theorien industrieller Beziehungen entscheidet sich Susanne König für die *negotiated order theory* (vgl. z.B. Strauss 1978), die mittlerweile vermehrt in der *industrial relations*-Forschung rezipiert wird (vgl. z.B. Müller-Jentsch 1996; Wirth 1999). Sie greift auf diesen Ansatz zurück, weil er weder einseitig strukturalistisch noch bloß handlungstheoretisch argumentiert, vielmehr Prozesse und deren Konstitution in Aus- und Verhandlungsprozessen thematisieren kann, die Fragmentierung kollektiver Akteure berücksichtigt sowie die Einbettung von Aus- und Verhandlungsprozessen einschließlich routinisierten Handelns in Kontexte aufnimmt. Mit letzterem greift sie Überlegungen von Bosch u.a. (1999) zur wechselseitigen Beeinflussung von Aushandlungsprozessen und Kontexten auf.

Methodisch stützt sich die Untersuchung auf qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Sie greift damit die immer wieder vorgetragene, aber selten eingelöste Forderung nach einer Verschränkung beider Methoden produktiv auf. Dabei werden im quantitativen Teil der Untersuchung auf Basis einer induktiven Vorgehensweise verschiedene Kategorienschemata zu vier Realtypen von Stilen industrieller Beziehungen verdichtet. Die qualitative Analyse von 21 Expert(inn)eninterviews vertieft die Analyse und gibt eine Antwort auf die Frage, wie und warum die jeweilige Ausprägung zustande kommt.

Die Ergebnisse der Studie von Susanne König zeigen, dass mit den Ausprägungen des Stils industrieller Beziehungen im Betrieb unterschiedlich weit reichende Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte im Prozess der Personalauswahl einhergehen. Bei einem kooperativen Interaktionsmuster gehen die Einflussmöglichkeiten relativ weit und überschreiten auch das gesetzlich vorgegebene Maß – von ihr als positiver Outcome bezeichnet. Im konfliktären Interaktionsmuster verschlechtern sich die Einflussnahmemöglichkeiten der Betriebsräte (negativer Outcome), während sie bei einem zwischen Kooperation und Konflikt changierenden Interaktionsmuster wieder die Reichweite aus dem kooperativen Interaktionsmuster erreichen (positiver Outcome). In einem anderen kooperativen Arrangement der Betriebsparteien werden zwar die Entscheidungen konsensuell getroffen. Durch die schlechtere Informationslage der Betriebsräte kommt es aber immer wieder zu Konflikten.

---

[3] Deutsche Veröffentlichungen zu HRM reduzieren industrielle Beziehungen (vgl. z.B. Liebel/Oechsler 1994) zumeist auf einen Kontextfaktor der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung (vgl. Fischer/Hedrich 1995: 480).

Die Analyse der qualitativen Daten fördert zu Tage, dass die „Besetzung" der Verhandlungsfelder vor dem Hintergrund der jeweiligen Interaktionskulturen unterschiedlich ausfällt. Mit anderen Worten: Die in die Struktur einer Organisation geronnenen Aus- und Verhandlungsprozesse bestimmen weitgehend die Gegenwart – auch des HRM – und prägen (ohne sie zu determinieren) auch die Zukunft. Unterschiede zwischen den Typen bestehen insb. hinsichtlich der zugrunde gelegten Verhandlungstheorien, der Interessen der Verhandlungspartner, der Machtverhältnisse und der eingesetzten Strategien.

Die Forschungsergebnisse der qualitativen Analyse bestätigen weitgehend die Typologie. Im Typ ‚Personalauswahl als Gentlemen's Agreement', einem kooperativen Interaktionsmuster, etwa praktizieren die Akteure eine zügige, problemlose Personalauswahl in einer vertrauensvollen Beziehung vor dem Hintergrund vor allem gemeinsamer Interessen. Berechenbarkeit, miteinander verknüpfte und komplexe Verhandlungen vor dem Hintergrund einer eher symmetrischen Beziehung und wechselseitige Akzeptanz ohne konfliktorische Strategien führen zu einer Ausweitung der Verhandlungsgegenstände und somit zu einem positiven Outcome. Im Typ ‚Vertrauen mit Randerscheinungen' können die Daten aus der qualitativen Analyse den quantitativ konstruierten Realtyp relativieren. Dies zeigt, wie methodische Vielfalt zur Verbesserung der Qualität der Forschungsergebnisse beiträgt.

Es ist das Verdienst der Arbeit von König, die personalwirtschaftliche Debatte mit der Forschung über industrielle Beziehungen zu verknüpfen und die wechselseitigen Einflüsse zu untersuchen. Ihr gelingt dabei eine produktive Befruchtung betriebswirtschaftlicher und soziologischer Forschung, die unser Verständnis von Personauswahlprozessen in mitbestimmten Betrieben erhöht. Dies sind Erkenntnisse, die auch in der Praxis Verwendung finden sollten, z.B. im Bereich der Arbeitsvermittlung, da sie Arbeitsvermittler/innen eine reflexivere Zusammenarbeit mit Unternehmungen ermöglichen. Hierfür ist es jedoch wünschenswert, dass z.B. die Rekrutierungswege und der Einfluss der Interessenvertretung auf deren Auswahl herausgearbeitet werden. Trotz dieser weitergehenden Anforderungen, die nicht explizit aufgegriffen werden, kann diese Arbeit als Modell für die Weiterentwicklung interdisziplinärer Forschung in diesem Feld dienen. Sie gibt Hinweise darauf, wie (Arbeits- und Organisations-) Soziologie sowie Personalwirtschaftslehre weiterentwickelt werden können: (Arbeits- und Organisations-) Soziologen/innen reflektieren auch auf die Aktivitäten von Managern/innen und delegieren dies nicht an eine Managementsoziologie. Umgekehrt wird die Personalwirtschaftslehre realitätsmächtiger, wenn sie industrielle Beziehungen (wieder) ernst(er) nimmt.

Die Arbeit vertieft unser theoretisches Verständnis von Personalauswahlprozessen durch Erweiterungen der *negotiated order theory*, indem sie erstens einen eklektischen Machtbegriff einführt, der Überlegungen von Weber (1972) und Crozier/Friedberg (1979) zusammenführt. Zweitens dechiffriert sie mit der *negotiated order theory* den Betrieb und zeigt so, wie Kontingenz in (eine immer prekär bleibende) Eindeutigkeit transformiert wird. Dabei reichen ihre Ergebnisse über Einzelfallstudien hinaus, die wie Duschek und Wirth (1999) eine *industrial relations*-Perspektive einnehmen, aber auch über ökonomische Arbeiten (vgl. z.B. Dilger 2002), für die der Betrieb letztlich eine *black box* bleibt. Drittens kann sie durch die Verknüpfung von „*conditional matrix*"

(Strauss/Corbin 1996: 136), einer Form der Berücksichtigung von Kontexten auf mehreren Ebenen, mit einer historischen Perspektive die Bedeutung der Vergangenheit für die Gegenwart und (hätte sie die Gelegenheit zu einer Längsschnittuntersuchung gehabt) für die Zukunft einschließlich der Veränderungen und Rückwirkungen von Kontexten auf Aus- und Verhandlungsprozesse erfassen. Zudem lässt sich die *negotiated order theory* für die Analyse von Arbeitsregulationen jenseits des dualen Systems industrieller Beziehungen fruchtbar machen, wenn die Akteurskonstellation entsprechend erweitert wird.

Die kritische Reflexion auf Forschungsmethodik und theoretischen Bezugsrahmen im Schlusskapitel rundet die Arbeit ab. Indem König z.B. (selbst-) kritisch auf die Zusammensetzung der Interviewpartner verweist, das Fehlen einer kommunikativen Validierung anspricht, die Komplexität des theoretischen Bezugsrahmens für die Auswertung am Beispiel der Verhandlungstheorien der Akteure problematisiert, gibt sie wichtige Hinweise für weitere Forschungsarbeiten. Der Arbeit von Susanne König wünsche ich eine möglichst große Verbreitung in der Wissenschaft und in der theoretisch interessierten Praxis, weil an dieser Dissertation studiert werden kann, wie durch theoriegeleitete, empirische Forschung wichtige Einsichten gewonnen werden können.

3. Juristische Arbeiten

Sammelbände – vor allem wenn sie so umfassend wie die hier besprochenen sind – können nur selektiv rezensiert werden. Ich konzentriere ich mich deshalb auf Aufsätze, die sich mit Fragen betrieblicher Mitbestimmung bzw. mit der Regulation von Arbeit jenseits des dualen Systems auseinandersetzen. Personalwirtschaftliche Fragen und Konsequenzen werden dabei zumeist nur implizit angesprochen.

Höland u.a.: Arbeitnehmermitwirkung in einer sich globalisierenden Arbeitswelt. Employee Involvement in a Globalising World. Liber Amicorum Manfred Weiss. Berlin

Die „major international figure“ (Neal 2005: 3) Manfred Weiss, Professor für Recht an der Frankfurter Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Mitherausgeber zahlreicher Fachzeitschriften und früherer Weltpräsident der International Industrial Relations Association (IIRA), wurde zu seinem 65. Geburtstag mit einem „liber amicorum“ geehrt. Zahlreiche Kollegen/innen trugen 47 Beiträge zu einem umfassenden arbeitsrechtlichen Sammelband bei, der sich mit konzeptionellen Fragen, der Arbeitnehmermitwirkung im globalen Zusammenhang und im europäischen Arbeitsrecht, der Kritik am deutschen Mitbestimmungsmodell sowie der Arbeitnehmermitwirkung in vergleichender Perspektive auseinandersetzt. Den Schluss bilden Miszellen, die sich mit neuen Fragen im Feld der Arbeit beschäftigen.

Die Thematik der Beiträge nimmt vor allem die Stellung und Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer/innen in den Blick. Diese verändern sich durch Internationalisierung und den Wandel industrieller Beziehungen. Auf drei Beiträge, die dies besonders prägnant aufnehmen, gehe ich näher ein.

Christine Hohmann-Dennhardt, Richterin am Bundesverfassungsgericht, resümiert in ihrem Beitrag ‚Geht dem kollektiven Recht die Arbeit aus?‘ die Entwicklung des Arbeitsrechts. Sie belegt dabei, wie die Arbeitskraft durch Arbeits- und Sozialrecht aus

der „rein sachenrechtlichen Verfügbarkeit durch die Besitzenden über die schuldrechtliche Bindung an und Unterwerfung unter die soziale Gewalt des Eigentümers hin zur Etablierung eigener materieller Rechtspositionen" (S. 18) gelangt ist. Mitbestimmung und Koalitionsfreiheit sind zentrale Elemente auf dem Weg zum „Wirtschaftsbürger" (S. 25), die aber durch lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit, Globalisierung und eine veränderte Rolle des Staates erodieren. Unternehmungen stehen neue personalstrategische Optionen offen, bislang gültige Standards auszuhebeln. Arbeitsrecht „wird in seiner Substanz in Frage gestellt" (S. 24). Das von der Wirtschaft abhängige Arbeitsrecht kommt in eine Krise – so die Autorin mit Verweis auf Hugo Sinzheimer –, wenn ökonomische Aktivitäten nicht entsprechend auf (inter-) nationaler Ebene in sozialstaatliche Rahmen eingebettet werden. Sie fordert Staat, Arbeitnehmer/innen, deren betriebliche Interessenvertreter und die Koalitionen auf, für einen solchen Rahmen zu streiten.

So richtig, nachvollziehbar und lesenswert ihre Argumentation für (Nicht-)Juristen/innen auch ist, sie lässt uns am Ende doch etwas ratlos zurück, wenn sie meint: „Vielleicht aber ist auch schon viel gewonnen, wenn sich Unternehmen wieder mehr auf ihre nicht nur ihren Kapitalgebern, sondern auch ihren Arbeitnehmern gegenüber bestehenden Verantwortung entsinnen und darauf, dass nur intakte Gesellschaften ihnen auf Dauer gute Standorte bieten können, die sich nicht allein durch niedrige Arbeitskosten, sondern durch hohe Arbeitsqualität auf der Basis einer ausgeglichenen sozialen Infrastruktur auszeichnen" (S. 25). Die Frage, wie dies geschehen soll, bleibt unbeantwortet – gerade weil die Akteure, die sich dafür einsetzen, geschwächt sind. Zudem bieten sich Unternehmungen im Zuge der Globalisierung immer wieder attraktive Standorte an, so dass das Ausbluten eines Standorts für Unternehmungen durchaus „verschmerzbar" ist.

Mit der räumlichen Ausweitung der ökonomischen Aktivitäten von Unternehmungen und ihrer Kooperationspartner kann ein an den nationalen Grenzen ausgerichtetes Arbeitsrecht nicht Schritt halten. Codes of Conduct, eine Selbstverpflichtung von Unternehmungen, stellen einen Ansatzpunkt dar, Ausbeutung und Rechtlosigkeit in globalen Wertschöpfungsketten zu begrenzen, vielleicht sogar zu verhindern. Der Beitrag von *Gunther Teubner* ‚Codes of Conduct multinationaler Unternehmen: Unternehmensverfassung jenseits von *Corporate Governance* und gesetzlicher Mitbestimmung' entwickelt Überlegungen von Manfred Weiss zum *soft law* weiter, indem er systemtheoretische Überlegungen einfließen lässt. Er zeigt, dass sich Codes of Conduct „in genuine Zivilverfassungen im Sinne eines *constitutional pluralism* transformiert" (S. 110) haben. Voraussetzung dafür ist die mittlerweile von verschiedenen Strängen der Rechtstheorie befürwortete supranationale Generierung von Recht durch private Akteure, wenn diese bestimmte Bedingungen erfüllen (z.B. firmeneigene Selbstverpflichtungen und Leitlinien, interne Kontroll- und Implementationsorgane für eben diese sowie konkrete technische und organisatorische Normen). Insbesondere die Konstitution interner Kontroll- und Implementationsorgane ist für die Begründung des unternehmungsinternen wie externen Rechtscharakters von Codes of Conduct bedeutsam. Die Konstitutionalisierung erfolgt mittels firmeneigener Selbstverpflichtungen und Normierungen, die über Entscheidungsprozesse und über gesellschaftliche Autonomien bestimmen.

Codes of Conduct interagieren aufgrund des supranationalen Charakters mit nationalem Recht, welches auch Ansatzpunkt für unternehmungsexterne Akteure ist, um Einfluss auf multinationale Unternehmungen, nicht zuletzt auch ihre Personalpraxis, zu nehmen. Die Widersprüche zwischen nationalem und internationalem Recht und autonomem gesellschaftlichem Recht sind durch ein entsprechendes Kollisionsrecht, basierend auf *substantive law*, aufzulösen. Die Durchsetzung der Codes of Conduct erfolgt in einem „*private-public policy mix*" (S. 115), indem unternehmungsexterne Akteure wie NGOs, Gewerkschaften, Medien, aber auch nationale Regierungen mitwirken und unternehmerische Aktivitäten (auch in Unternehmungsnetzwerken) steuernd beeinflussen, um faire und gerechte Arbeitsbedingungen weltweit durchzusetzen.

Den Beitrag von Teubner kennzeichnet eine politische Perspektive. Er weist darauf hin, dass Recht, insbesondere wenn es autonomes Recht ist, immer wieder von kompetent handelnden Akteure einzufordern ist – auch oder gerade auf supranationaler Ebene. Diese Argumentation knüpft an Überlegungen wie z.B. „Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht" (Hoffmann 1968) an, die nun aber nicht mehr nur im Betrieb zu entwickeln ist, sondern in internationalen Netzwerken diverser Organisationen, die selbst als „*political economies*" (Benson 1975) zu verstehen sind. Damit verlässt Teubner die Akteurskonstellation des dualen Systems industrieller Beziehungen, dessen Akteure Teil dieser internationalen Netzwerke sein können oder sogar müssen, wenn sie Interessenvertretung praktizieren wollen. Er erweitert so die Interessenvertretungsperspektive – ein Aspekt, der auch die Strategiebildung anderer Akteure befruchten kann, wenn sie sich in Feldern bewegen, in denen das duale System industrieller Beziehungen bislang wenig verbreitet ist.

Das von Teubner angerissene Thema des *soft law* wirft allerdings neue Fragen auf: Lassen sich mittels *soft law* tatsächlich Regulierungslücken und mitbestimmungsfreie Zonen zumindest ansatzweise schließen? Was bedeutet dies für die Akteure und die Akteurskonstellationen in den industriellen Beziehungen? Diese und andere Fragen müssen an die weitere Forschung delegiert werden. Gunther Teubner hat einen ersten wichtigen Baustein für diese Debatte präsentiert.

Der Beitrag von *Walther Müller-Jentsch* ‚Wie robust ist das bundesdeutsche Mitbestimmungsmodell?' zeigt uns, wie eine machtbezogene und historische Analyse unser Verständnis von Mitbestimmung und ihrer pfadabhängigen Evolution vertiefen kann. Mitbestimmung auf der Unternehmungs- und Betriebsebene wird nicht als transaktionskostenminimierende Institution begriffen. Sie ist vielmehr Medium und Resultat – so Müller-Jentsch unter Rekurs auf Giddens (1984) – von gesellschaftlichen Konflikten. Deren Resultate, zu Strukturen geronnen, beschränken und ermöglichen zugleich Handeln. Aufgrund der Mitbestimmung wird z.B. die *voice*- gegenüber der *exit*-Option gestärkt, indem Arbeitnehmer/innen und Repräsentanten auf mehreren Ebenen interagieren.

Die Entstehung der Mitbestimmung ist aus dieser machttheoretischen Perspektive nicht ohne staatliches Handeln denkbar. Der Staat greift in gesellschaftliche Auseinandersetzungen ein und befriedet potentiell umstürzlerische Aktivitäten, indem er intermediäre Institutionen, z.B. die Mitbestimmung, schafft, die die Interessen beider Seiten aufnehmen und – trotz der Kritik an ihnen – außer in Umbruchsituationen stabil sind. Trotzdem besteht Reformbedarf. Er fordert eine direktere Beteiligung der

Arbeitnehmer/innen einer Unternehmung an der Besetzung des Aufsichtsrates, die Einführung eines Wahlrechtes für Mitarbeiter/innen ausländischer Tochtergesellschaften und eine drittelparitätische Besetzung des Aufsichtsrates mit Vertretern/innen der Öffentlichkeit, d.h. z.B. der Gewerkschaften, der Kommunen und der Umweltschutzverbände. Mit letzterem greift er somit auch ältere Forderungen nach einer pluralistischeren Unternehmungskontrolle auf (vgl. Staehle 1999: 437 und die dort angegebenen Quellen).

Müller-Jentsch befruchtet die Debatte um Mitbestimmung durch die Betonung des Machtaspekts, weil dieser gerade ob der Dominanz funktionalistischer Argumente für oder gegen die Mitbestimmung immer wieder in Vergessenheit zu geraten droht. Damit verknüpft er die Bedeutung von Werten, die den Menschen nicht auf einen Produktionsfaktor verkürzen, sondern ihm „bürgerliche Rechte" in der Arbeitswelt zugestehen. Ob die Orientierung an einem „Finanzmarkt-Kapitalismus" (Windolf 2005) statt an den Stakeholdern einer Unternehmung eine Umbruchsituation ist, die die Mitbestimmung in Frage stellt, führt Müller-Jentsch leider nicht genauer aus. Der Finanzmarkt-Kapitalismus prägt sicherlich die Praxis von (börsennotierten) Kapitalgesellschaften und der Unternehmungen, die in wirtschaftlichen Beziehungen zu diesen Unternehmungen stehen. Aber zahlreiche Unternehmungen und damit auch Arbeitsplätze sind dem Mittelstand zuzurechnen, die sich – wie z.B. Kotthoff/Reindl (1990) zeigen – in der Partizipation von Arbeitnehmern/innen von den *shareholder value*-orientierten Unternehmungen unterscheiden. Hier besteht „diesseits und jenseits des dualen Systems" (Müller-Jentsch 2006) noch großer Forschungsbedarf.

Der Sammelband überzeugt durch seinen interdisziplinären Zuschnitt und bereichert so die Debatte über Arbeitnehmerpartizipation. Aufgrund der Internationalität der Autoren/innen eignet er sich auch hervorragend als Einstieg in international-komparative Arbeiten. Dem Sammelband wünsche ich eine große Verbreitung in der Rechtswissenschaft wie in der *industrial relations*-Forschung.

Kohte u.a.: Arbeitsrecht im sozialen Dialog. München.

Anlässlich des 65. Geburtstags des ehemaligen Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts, Hellmut Wißmann, hat sich unter der Regie von Wolfhard Kohte, Hans-Jürgen Dörner und Rudolf Anzinger eine pluralistische und hochkarätig besetzte Autorenschaft versammelt, um hochspezifische Fragen des individuellen, kollektiven und europäischen Arbeitsrechts zu befassen.

Wolfgang Däubler setzt sich in seinem Beitrag ‚Privatautonome Betriebsverfassung?' mit Interessenvertretung jenseits des Normalmodells auseinander, z.B. mit einer Interessenvertretung durch einen gewählten Vertrauensrat. Solche Formen der Interessenvertretung existieren in neuen, aber auch älteren Industrien (z.B. der IT-Industrie). Gleichwohl ist deren Interessenvertretungsmöglichkeit und -wirksamkeit i.d.R. nicht vorhanden, weil sie normalerweise nicht in die Organisation und Rechte der gesetzlich legitimierten Interessenvertretung eingreifen dürfen. Tun sie es doch, sind die Ergebnisse ihres Handelns nicht rechtswirksam. Ausnahmen erkennt Wolfgang Däubler an, wenn erstens nicht evident ist, dass die Wahl der Interessenvertretung nichtig war (z.B. die versehentliche Wahl eines Betriebsrates in einer kirchlichen Einrichtung) oder zweitens die nicht rechtswirksame Interessenvertretung Verhand-

lungspartner des Arbeitgebers war und dieser Zusagen macht. Die Akteure bewegen sich dann auf rechtsgeschäftlicher Ebene, die Ergebnisse dieser Verhandlungen werden durch Treu und Glauben geschützt und formieren faktisch eine Gesamtzusage. Perspektivisch plädiert Wolfgang Däubler vor dem Hintergrund eines möglichen Erosionsprozesses klassischer Interessenvertretungsformen nicht für ein Verbot dieser neuen Formen, sondern regt einen stärkeren Schutz gegen „gelbe" Interessenvertretungen und die Wahl von Betriebsräten an.

Däubler legt einen praktisch wie juristisch spannenden Fall vor, der dem Leser bzw. der Leserin vor Augen führt, wie gering die Möglichkeiten (der Etablierung) alternativer Interessenvertretungsformen sind, obwohl sie – wie in seinem Fall – durchaus in der Lage sind, von den Beschäftigten akzeptierte Regelungen auszuhandeln. Wie diese zustande kommen oder welche Alternativen vorhanden waren, wäre Gegenstand arbeits- oder organisationssoziologischer Forschung. Diese gilt es noch stärker mit der juristischen Debatte zu verknüpfen.

Zwei Beiträge beschäftigen sich mit Leiharbeit, deren Verbreitung zwar noch immer relativ gering ist. Sie verzeichnet aber seit mehreren Jahren hohe prozentuale Wachstumsraten (vgl. Jahn/Wolf 2005), obwohl sie vor wenigen Jahren im Ansehen noch „ganz unten" (Wallraff 1985) war. Der Beitrag von *Hans-Jürgen Dörner,* Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts, ‚Der Leiharbeitnehmer in der Betriebsverfassung' referiert die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Fragen betrieblicher Mitbestimmung vor und nach den letzten Novellen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Er geht dabei insbesondere auf das umstrittene Urteil zum Wahlrecht von Leiharbeitnehmern/innen in den Entleihbetrieben ein. Dabei hat das BAG zur Überraschung einiger entschieden, dass diese kein Wahlrecht haben, obwohl die Bundesregierung erklären ließ, dass dies beabsichtigt sei. Folglich zählen Leiharbeitnehmer auch weiterhin bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer/innen eines Betriebs nicht mit. Dadurch werden auch Schwellenwerte, an die bestimmte Rechte der Betriebsräte gekoppelt sind, nicht erreicht. Der Beitrag von *Peter Kreutz* ‚Leiharbeiter wählen – nur Argumente zählen' verteidigt die BAG-Entscheidung gegen Einwände ihrer Kritiker/innen.

Der Siebte Senat des BAG „nahm die Gesetzesauslegung vielmehr nach dem klassischen Prüfungsmuster vor, bei der Entstehungsgeschichte nach Wortlaut, Systematik und Teleologie durchaus berücksichtigt wurden" (S. 293). Hintergrund der Verneinung eines Wahlrechts ist die so genannte Kumulationstheorie, nach der – im Unterschied zur Eingliederungstheorie – neben einer Eingliederung in den Betrieb auch ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher notwendig ist. Dieses fehlt aber bei Leiharbeitnehmern regelmäßig, da es sich bei ihr um eine Form des Personaleinsatzes bei Dritten handelt.

Bleibt bei Dörner ein Unbehagen mit der Entscheidung des BAG zurück? Denn er synthetisiert aus den kritischen Kommentaren anderer Juristen/innen einen Lösungsvorschlag, der möglicherweise bei zukünftigen Entscheidungen zur Anwendung kommen soll, wenn mehr Erkenntnisse über den Gegenstand vorhanden sind.[4] Dieser

---

[4] Dies verwundert, weil die Leiharbeit schon seit vielen Jahren eingehend untersucht wird.

sieht vor, die Kumulationstheorie weiterhin anzuwenden. Aber in den Fällen, in denen Leiharbeitnehmer/innen „ohne zeitliche Begrenzung oder aber wiederholt langfristig (über die frühere öffentlich-rechtliche Begrenzung von zwei Jahren hinaus) eingesetzt werden" (S. 298), soll dann doch eine Betriebszugehörigkeit angenommen werden. Vor dem Hintergrund aktueller Fälle, in denen Unternehmungen in großem Umfang auf (konzerninterne) Leiharbeitsunternehmungen zurückgreifen (vgl. Windeler/Wirth 2005 mit einem aktuellen Beispiel), ist dies als ein Schritt in die richtige Richtung zu werten. Möglicherweise ist er aber nochmals zu überdenken, wenn – wie von Hohmann-Dennhardt gefordert – Arbeitsrecht Schutzrecht sein soll. Mit dem Einsatz bzw. der Bildung (konzerninterner) Leiharbeitsunternehmungen wird mittlerweile vermehrt in deutschen (Groß-) Unternehmungen gedroht. So wird das die inner- und überbetrieblichen industriellen Beziehungen kennzeichnende Machtverhältnis zu Gunsten der Arbeitgeber transformiert – ein Aspekt, den die Beiträge in diesem Band zum Thema ‚Leiharbeit' ignorieren, weil die streng juristische Herangehensweise der Autoren auf diesem Auge blind ist.

Der Band ist allerdings von höchster juristischer Qualität und verschafft entsprechend vorgebildeten Personen ein großes Lesevergnügen, weil z.B. (Gegen-) Argumente präzise formuliert werden. Dieser Sammelband verdient einen festen Platz in jeder juristischen Bibliothek, über die dann die vom Verlag anvisierten Zielgruppen (Rechtswissenschaftler/innen, Rechtsanwälte/innen, Verbandsvertreter/innen und Richter/innen) erreicht werden. Er ist jedoch nicht geeignet, Brücken in andere Welten zu schlagen, weil bei Form und Inhalt kaum Rücksicht auf andere Leserkreise genommen wird, die von diesen Ausführungen ebenfalls profitieren könnten.

4. Resümee

Die Auswertung neuerer *personalwirtschaftlicher* Arbeiten zeigt, dass sich personalökonomische Analysen einen festen Platz in der Mitbestimmungsdebatte erobert haben und – sofern sie nicht unterkomplexe theoretische Konzepte verwenden – unser Verständnis für die Wirkungen von Mitbestimmung erhöhen. Die Art und Weise, wie diese Wirkungen zustande kommen, entschlüsseln eher organisationssoziologische Ansätze, insbesondere wenn quantitative und qualitative Methoden in der Umsetzung Verwendung finden. Sie analysieren die praktizierten Interaktionen und sozialen Beziehungen im Betrieb und können so die Politikhaltigkeit von Organisation und Repräsentationsprobleme aufgreifen. Trotzdem gilt es weitere konzeptionelle Anstrengungen zu unternehmen, um mit Theorien zu argumentieren, die Regulationen diesseits und jenseits des dualen Systems industrieller Beziehungen sowie ihr Zusammenspiel simultan analysieren und dabei kognitive, normative und machtbezogene Aspekte der Mitbestimmung thematisieren können (vgl. aber Windeler/Wirth 2005 für einen ersten Vorschlag). Was bislang in der Debatte fast vollständig fehlt, sind Längsschnittstudien. Hier besteht noch enormer Forschungsbedarf, um Wandel und Kontinuität industrieller Beziehungen und ihre personalwirtschaftlichen Implikationen genauer zu erfassen.

Die in diese Besprechung einbezogenen *juristischen* Arbeiten erhöhen unser Verständnis von Mitbestimmung insbesondere dann, wenn sie sozialwissenschaftliche Erkenntnisse in ihre Überlegungen einbeziehen. Dies zeigt, dass Mitbestimmungsfor-

schung interdisziplinär sein und die Kooperation unterschiedlicher Disziplinen entsprechend gefördert werden sollte. Forschungsverbünde, die sich Fragen der Regulation von Arbeit im und jenseits des dualen Systems industrieller Beziehungen widmen und an denen Juristen/innen, Ökonomen/innen und Sozialwissenschaftler/innen partizipieren, wären eine Möglichkeit, dieser Anforderung stärker Rechnung zu tragen. Deren Einrichtung und Förderung sollte verbreitete Praxis werden, um den Dialog zwischen Personalwirtschaftslehre und Rechtswissenschaft nicht nur, aber eben auch zu Fragen der industriellen Beziehungen im Allgemeinen und der Mitbestimmung im Besonderen weiterzuführen.

Literatur

Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hrsg.) (2006): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt am Main/New York.

BDA/BDI (2004): Bericht der Kommission Mitbestimmung. Mitbestimmung modernisieren. Berlin.

Behrens, M. (2004): Konvergenz oder „Varieties of Capitalism". In: Industrielle Beziehungen, 11 (3): 270-284.

Benson, J. K. (1975): The interorganizational network as a political economy. In: Administrative Science Quarterly, 20 (2): 229-249.

Boes, A./Trinks, K. (2006): „Theoretisch bin ich frei!" Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin.

Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Betriebliches Interessenhandeln. Band 1. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen.

Crozier, M./Friedberg, E. (1979): Macht und Organisation. Königstein/Ts.

Dilger, A. (2002): Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering.

Duschek, S./Wirth, C. (1999): Mitbestimmte Netzwerkbildung – Der Fall einer außergewöhnlichen Dienstleistungsunternehmung. In: Industrielle Beziehungen, 6 (1): 73-110. Wieder abgedruckt in: Sydow, J./Wirth, C. (Hrsg.): Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmungsnetzwerken. München/Mering: 297-336.

Ellguth, P. (2005): Betriebe ohne Betriebsrat – welche Rolle spielen betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung. In: Industrielle Beziehungen, 12 (2): 149-176.

Fischer, S./Hedrich, M. (1995): Human Resource Management und Industrielle Beziehungen – Eine Sammelrezension. In: Industrielle Beziehungen, 2 (4): 473-487.

Giddens, A. (1984): The constitution of society. Cambridge.

Hoffmann, R. (1968): Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht. Frankfurt/Main.

Jahn, E. J./Wolf, K. (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht 14/2005. Nürnberg.

Keller, B. (2006): Mitbestimmung: Aktuelle Forderungen im Licht empirischer Daten. In: Sozialer Fortschritt, 55 (2/3): 41-50.

Kotthoff, H./Reindl, J. (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen.

Liebel, H./Oechsler, W. A. (1994): Handbuch Human Resource Management. Wiesbaden.

Müller, M. (2006): Wozu Mitbestimmung? In: Die Mitbestimmung, 52 (4): 54-57.

Müller-Jentsch, W. (1996): Theorien industrieller Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 3 (1): 36-64.

Müller-Jentsch, W. (2001): Mitbestimmung: Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor oder Bürgerrecht? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 51 (4): 202-211.

Müller-Jentsch, W. (2006). Diesseits und jenseits des dualen Systems. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt am Main/New York: 417-424.

Neal, A. C. (2005): The very model of a modern labour lawyer. In: Höland, A./Hohmann-Dennhardt, C./Schmidt, M./Seifert, A. (Hsrg.) (2005): Arbeitnehmermitwirkung in einer sich globalisierenden Arbeitswelt. Liber Amicorum Manfred Weiss. Berlin: 3-16.

Rehder, B. (2006): Legitimationsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung. In: Zeitschrift für Soziologie, 35 (3): 227-242.

Rieble, V. (Hrsg.) (2004): Zukunft der Unternehmensmitbestimmung. München.

Rothschild, K. W. (2006): Nairu oder Nauri oder ... ? – Eine ideologiekritische Note. In: WSI Mitteilungen, 59 (3): 162-164.

Sadowski, D. (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik. Stuttgart.

Staehle, W. H. (1999): Management. 8. Aufl. München.

Strauss, A. L. (1978): Negotiations. San Francisco etc.

Strauss, A. L./Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim.

Thannisch, R. (2006): Die Effizienz der Mitbestimmung in ökonomischer Betrachtung. In: Arbeit und Recht, 54 (3/4): 81-86.

Wallraff, G. (1985): Ganz unten. Köln.

Weber, M. (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundrisse der verstehenden Soziologie. 5. Aufl. Tübingen.

Weltz, F. (1977): Kooperative Konfliktverarbeitung. Ein Stil industrieller Beziehungen in deutschen Unternehmen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 28 (5+8): 291-301 und 489-494.

Werder, A. v. (2004): Modernisierung der Mitbestimmung. In: Die Betriebswirtschaft, 64 (2): 229-243.

Windeler, A./Wirth, C. (2005): Strukturation von Arbeitsregulation: eine relationale Mehrebenenperspektive. In: Faust, M./Funder, M./Moldaschl, M. (Hrsg.): Die „Organisation" der Arbeit. München/Mering: 163-191.

Windolf, P. (Hrsg.) (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Sonderheft 45/2005 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden.

Wirth, C. (1999): Unternehmungsvernetzung, Externalisierung von Arbeit und industrielle Beziehungen. München/Mering.