

Werner Nienhüser*

Arbeitsbeziehungen in akteurszentrierter, institutionalistischer Perspektive

Sammelbesprechung von

Keller, Berndt: **Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive**

7., völlig überarbeitete Auflage, erschienen im Oldenbourg Verlag, München 2008, 471 S., € 39.80

Müller-Jentsch, Walther: **Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie**

VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008, 314 S., € 34.90

Hier geht es um zwei ganz unterschiedliche Bücher: um ein Lehrbuch und eine Sammlung von Aufsätzen, beide zum Thema „Arbeitsbeziehungen“. Man mag mit einem gewissen Recht sagen, die Bücher seien nicht vergleichbar. Nur: Wer sagt, man könne etwas nicht vergleichen, hat bereits verglichen. Wie wir noch sehen werden, ergänzen sich beide Bücher vortrefflich, das ist der wesentliche Grund, warum sie hier zusammen besprochen werden.

In beiden Büchern¹ geht es um dasselbe Thema: um Arbeitsbeziehungen, um die Tauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen und die aus diesen Beziehungen entstehenden und sie strukturierenden Normen, Institutionen und Organisationen. Im Vergleich zu angelsächsischen Ländern ist das wissenschaftliche Interesse am Gegenstand „Arbeitsbeziehungen“ oder „Industrielle Beziehungen“ in Deutschland unterentwickelt (Keller 2005, 240f.). Dies gilt für die Sozialwissenschaften und in noch stärkerem Maße für die Wirtschaftswissenschaften. In der betriebswirtschaftlichen Personalmanagementlehre und -forschung geht es zwar inhaltlich auch um Arbeitsbeziehungen: Man befasst sich unter Verwertungsgesichtspunkten mit dem Management menschlicher Arbeit, auch mit den Austauschbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in vielfältigen Ausfäherungen, etwa Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnissen, mit Lohnfindung, mit „psychologischen Verträgen“ usw. Dass es hier nicht nur kooperativ, sondern zumindest latent und nicht selten manifest konfliktär zugeht, dass die Tauschverhältnisse keineswegs ausgeglichen sind oder so wahrgenommen werden, wird systematisch allenfalls in Form der wahrgenommenen Verletzung psychologischer Verträge gesehen. Beziehungen und Konflikte zwischen den kollektiven Akteuren werden dagegen (systematisch, so er-

* Prof. Dr. Werner Nienhüser, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation, Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universitätsstr. 11, D – 45117 Essen. E-mail: werner.nienhueser@uni-due.de.

¹ Das Buch von Berndt Keller: „Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive“ hatte seine erste Auflage 1991, mittlerweile liegt die siebte vor, die auch gegenüber der letzten erheblich überarbeitet wurde.

scheint es) ignoriert. Die Beziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien mit ihren Forderungen werden allenfalls als ein Element der externen Umwelt betrachtet, auf das zu reagieren ist. Die Tatsache, dass Personalmanagement auch von den in Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kodifizierten prozessualen und inhaltlichen Normen beeinflusst wird, streift man in personalwirtschaftlichen Lehrbüchern allenfalls kurz. Die Behandlung von Mitbestimmung erschöpft sich, so sie überhaupt erfolgt, in der Darstellung gesetzlicher Vorschriften, von denen man oft ohne weitere Begründung meint behaupten zu können, dass sie unternehmerische Entscheidungsspielräume beschnitten. Vor dem Hintergrund dieser Einschätzung ist es bemerkenswert, dass sich in den letzten Jahren vor allem in Großbritannien (z.B. Rollinson/Dundon 2007) und Australien (z.B. Bamber/Lansbury/Wailes 2004) ein Erkenntnisgegenstand konstituiert hat, der als „Employment Relations“ bezeichnet wird. Das Konstrukt „Employment Relations“ ist theoretisch-konzeptionell angesiedelt zwischen Industrial Relations und Human Resource Management. Das betriebliche Arbeitsverhältnis bildet den Mittel- und Ausgangspunkt. In Deutschland haben sich bisher weder dieser Begriff noch eine entsprechende Eindeutigkeit etablieren können. Alles in allem hat sich in den letzten 20 Jahren wenig daran geändert, dass der Gegenstand Arbeitsbeziehungen in der betriebswirtschaftlichen Forschung und Lehre wenig berücksichtigt wird (vgl. hierzu auch Nienhüser 1989). Umso wichtiger sind Publikationen in diesem Feld, die für Studierende, Lehrende und Forschende der Betriebswirtschaftslehre, hier sicher vorrangig in den Spezialisierungen Personalmanagement, Organisation oder Arbeitswissenschaft, einen Zugang mit der Möglichkeit einer inhaltlichen Vertiefung bieten. Genau dies bieten die beiden hier besprochenen Bücher, vor allem, wenn man sie als sich einander ergänzend ansieht.

„Arbeitspolitik“ – mit diesem Begriff bezeichnet *Berndt Keller* (in Anlehnung an Naschold/Dörr 1992: 38) die Regulierung von Arbeit sowie deren Entwicklungsbedingungen, Gestaltungsprinzipien und Durchsetzungsformen. Die Regulierungsformen und Regulierungsprozesse von Arbeit, die interessengeleiteten und konflikträchtigen Interaktionen der Akteure und die Resultate dieser Interaktionen (in Form von substanziellen und prozeduralen Regelungen) werden auf unterschiedlichen Ebenen betrachtet: auf der betrieblichen Ebene, der Ebene der überbetrieblichen Tarifbeziehungen, aber auch auf arbeitsmarktlicher und staatlicher Ebene. Berndt Keller beschränkt sich dabei nicht auf die traditionelle Sicht der Industrial Relations-Forschung, die vorrangig regulierende Institutionen sowohl als Erklärungsgegenstand als auch als zu Erklärendes in den Blick nimmt. Vielmehr wählt er einen akteurszentrierten, struktur-individualistischen Theorierahmen, in dem (beschränkt-rationale) Kosten-Nutzen-Abwägungen der Akteure von zentraler Bedeutung sind, ohne dabei jedoch Interessenunterschiede, Macht, Konflikte, Institutionen und Pfadabhängigkeiten zu vernachlässigen. Er schließt u.a. an Theorien des kollektiven Handelns (Mancur Olson) an, zieht aber darüber hinaus und im Gegensatz zu den meisten anderen Industrial Relations-Forschern neuere organisationstheoretische Ansätze (u.a. die Transaktionskostentheorie) heran. Letztlich verbindet er Theorien, deren Theoriekern einem erweiterten Rational Choice-Paradigma zugeordnet werden können. Er erklärt einerseits das Handeln der Akteure der Arbeitspolitik – Unternehmen, Gewerkschaften, Staat – unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Interessen, ihrer Handlungs-

optionen und -beschränkungen. Andererseits zielt seine Erklärung auf überindividuelle, strukturelle Sachverhalte, die sich als (durchaus nicht immer individuell beabsichtigte) Handlungsfolgen in Form sozialer Strukturen und Prozesse darstellen.

Konsequenterweise folgt der Aufbau des Buches dieser akteurszentrierten Perspektive. Bildlich gesprochen geht es um die Spieler, die Spielregeln, die Spielfelder und die typischen Spielstrategien und -züge in einem auf mehreren Ebenen oder Arenen stattfindenden Spiel um Arbeit und deren Ergebnisse. Das Buch behandelt in drei Kapiteln zunächst die Arbeitgeber- bzw. Unternehmerverbände, die Gewerkschaften und den Staat als kooperative (kollektive) Akteure, um dann die Politik- bzw. Interaktionsfelder der Arbeitspolitik zu beschreiben und zu analysieren. Auf der Betriebs- und Unternehmensebene sind die Betriebsverfassung und die Mitbestimmung im Aufsichtsrat die wesentlichen Politikfelder, die der Autor in zwei Kapiteln behandelt. Weitere drei Kapitel widmen sich der Tarifebene mit ihrem rechtlich-institutionellen Rahmen, der Tarifpolitik der letzten 25 Jahre und den aktuellen Diskussionen vor allem um die Dezentralisierung der Tarifbeziehungen. Es folgen dann zwei Kapitel über Arbeitsmarkttheorien und -politik sowie ein Kapitel über die politische Ökonomie der Arbeitspolitik in der Europäischen Union.

Sämtliche Kapitel haben einen ähnlichen Aufbau. Der Autor stellt zunächst die zentralen Akteure bzw. das jeweilige Politikfeld in Grundzügen dar. Anschließend erörtert er die historische Entwicklung und die aktuellen Diskussionen und Konfliktpunkte. Dabei argumentiert er immer theoretisch gestützt unter Bezugnahme auf empirisches Material. Keller hält sich mit Bewertungen von konkurrierenden Theorien und alternativen Deutungen empirischer Befunde erfreulicherweise nicht zurück. Exemplarisch lässt sich seine Vorgehensweise am Kapitel über die betriebliche Mitbestimmung verdeutlichen: Zunächst werden die Strukturprinzipien der Betriebsverfassung, ihre formal-juristischen Regelungen und die wichtigsten Gremien beschrieben, mit anderen Worten: die Spielregeln, die Akteure und das Spielfeld. Anschließend stellt Keller die Praxis der Betriebsverfassung dar, um im Bild zu bleiben: die tatsächlichen Spiele. Auch Empirie über die Verbreitung von Betriebsräten, die Veränderungen der Ergebnisse der Betriebsratswahlen sowie über Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung kommt nicht zu kurz. Ausführlich behandelt Keller zwei Spannungsverhältnisse, die im deutschen System der industriellen Beziehungen angelegt sind. Ein erstes Spannungsverhältnis ist dem System der dualen Interessenvertretung immanent. Das duale System beinhaltet eine Trennung zwischen der Interessenvertretung der betrieblichen und der überbetrieblichen Ebene. Anders als in vielen anderen Ländern ist auf der Betriebsebene der Betriebsrat als gesetzlich vorgesehenes, repräsentatives und der Kooperation mit dem Management verpflichtetes Interessenvertretungsorgan vorgesehen, während die Gewerkschaften als konfliktbereite und -fähige Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft auf der überbetrieblichen, arbeitsmarktlichen Ebene agieren. Spannungsgeladen wird diese Arenentrennung u.a. dadurch, dass zwar vielfach von Kritikern des Flächentarifvertrages eine Verlagerung der Tarifverhandlungen auf die betriebliche Ebene (Verbetrieblichung) gefordert wird, andererseits aber der Betriebsrat nicht die rechtliche Kompetenz zu Arbeitskämpfen hat – wenn denn überhaupt ein Betriebsrat im Betrieb vorhanden ist. Ein zweites Spannungsverhältnis betrifft die Beziehung zwischen der gesetzlich

garantierten Mitbestimmung über Betriebsräte und der durch den Arbeitgeber gewährten Partizipation am Arbeitsplatz bzw. über alternative Vertretungsorgane (runde Tische, freiwillige Arbeitnehmervertretungen etc.). Hier stellt sich die Frage, ob „neue“ Formen der Partizipation die Arbeit und die Funktionen des Betriebsrates eher ergänzen oder abschwächen. Wie bei allen Kapiteln findet die Leserin hier Hinweise auf ausgewählte weitere Literatur, so dass man sich auch im Eigenstudium tiefergehende Grundlagen aneignen kann.

Welchen Kriterien sollte ein gutes Lehrbuch bzw. eine gute Einführung in ein Forschungsgebiet genügen? Erstens sollte ein solches Buch dauerhaft relevantes Grundwissen vermitteln, Wissen, das den Stand der Diskussion wiedergibt und von dem man zugleich erwarten kann, dass es auch noch in einigen Jahren von Bedeutung ist. Zweitens sollte selbst eine Einführung nicht nur darstellen und beschreiben, sondern theoretisch begründete Erklärungen liefern. Gerade diese Erklärungen und Deutungen sind das Wichtigste überhaupt, so wichtig die Deskription von Politikfeldern, Institutionen und Akteuren sicher ist. Wir verstehen dann, *warum* die Akteure so spielen, wie sie spielen, *warum* bestimmte Spielergebnisse zustande kommen, wir erlernen relevante *Mechanismen*, die man auf weitere, neue Sachverhalte und Bedingungen anwenden kann. Drittens wäre zu wünschen, dass aktuelle Bezüge und die Nutzung empirischer Befunde die aufs Konkrete gerichtete Neugier wecken und befriedigen. Für jeden Autor dürfte das richtige Verhältnis zwischen der Behandlung aktueller Diskussionen und Empirie auf der einen Seite und der Vermittlung von generellem, überdauerndem Wissen ein schwer zu lösendes Problem sein. Der Preis für angemessene Aktualität besteht darin, ein Buch immer wieder in Details überarbeiten zu müssen. Die Balance ist Berndt Keller sehr gut gelungen, die Überarbeitung hat vieles aktualisiert, ohne dabei Abstriche bei der Vermittlung generellen Wissens zu machen, im Gegenteil, die theoretischen Überlegungen sind stärker herausgearbeitet worden. Dass ein für die Lehre geeignetes Buch gut verständlich und didaktisch sinnvoll aufbereitet sein sollte, versteht sich von selbst. Auch diesem Kriterium wird das Buch von Berndt Keller gerecht. Zwar erfordert das Lesen Konzentration; dies ist der Komplexität der Sachverhalte und notwendigen Argumente geschuldet. Aber der Leser wird dafür reichlich mit Lerneffekten belohnt.

Von den wenigen anderen Einführungen in das System der Arbeitsbeziehungen unterscheidet sich das Buch von Berndt Keller erstens dadurch, dass es den Staat und den Arbeitsmarkt (Arbeitsmarkttheorien und -politik) ausführlich behandelt und zweitens die europäische Ebene als vergleichsweise neues und wichtiges Spiel- und Akteursfeld mit einbezieht. Drittens zeichnet es sich durch eine klare akteurszentrierte, dem struktur-individualistischem Paradigma zuzuordnende Theorieperspektive aus.

Der Band „Arbeit und Bürgerstatus“ von *Walther Müller-Jentsch* beinhaltet eine Aufsatzsammlung und ist damit weit entfernt davon, ein Lehrbuch² zu sein. Es ist aber ein außerordentlich lehrreiches Buch, das gerade in Verbindung mit der „Einführung in die Arbeitspolitik“ von Keller für die Lehre an Hochschulen eingesetzt wer-

² Walther Müller-Jentsch veröffentlichte 1986 das erste deutschsprachige Lehrbuch zum Thema Arbeitsbeziehungen mit dem Titel „Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung“ (1997 in der zweiten Auflage erschienen).

den kann und sollte. Zunächst aber zum Inhalt: Müller-Jentsch hat diejenigen „Kernstücke“ in seinen Band aufgenommen, mit denen er die „Industriellen Beziehungen als einen *distinkten* Gegenstand wissenschaftlicher Analyse“ (S. 7, Hervorhebung durch Müller-Jentsch) etablieren will. Die Texte sind über einen Zeitraum von mehr als 25 Jahren publiziert worden: Der älteste Text stammt aus dem Jahre 1982, der jüngste wurde 2006 veröffentlicht. Einige der frühen Publikationen sind mit einem Postskriptum versehen, zwei Beiträge wurden gegenüber der Erstfassung erheblich überarbeitet. Das Buch gliedert sich in vier Teile und umfasst zwölf Aufsätze. Der erste Teil trägt den Titel „Kapitalismus und Zivilgesellschaft“; es geht um das Spannungsverhältnis zwischen dem kapitalistischen, nicht-demokratischen Wirtschaftssystem und der vom Anspruch her demokratischen Zivilgesellschaft. Der zweite Teil behandelt das Thema „Gewerkschaften und Tarifautonomie“. Die Aufsätze des zweiten Teils widmen sich den wesentlichen Institutionen des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen: den Gewerkschaften und der Tarifautonomie. Dabei stehen deren Funktionen sowie Entstehungs- und Bestandsbedingungen im Vordergrund. Die Beiträge des dritten Teils sollten insbesondere für Betriebswirte ein „Kernstück“ im Sinne von Walther Müller-Jentsch bilden. Hier geht es um „Mitbestimmung in Organisationen“. Mitbestimmung wird als konfliktgetriebener kollektiver Lernprozesse gedeutet, jeder der Aufsätze liefert theoretisch-konzeptionell wie historisch-empirisch wichtige Beiträge zum Verständnis des Zustandekommens, der Prozesse und der Folgen der Mitbestimmung. Der vierte Teil schließlich wendet sich den „Theorien industrieller Beziehungen“ zu. Zum einen greift Müller-Jentsch eine wichtige Variable zur Erklärung der Arbeitsbeziehungen heraus. Er macht klar, welche unterschiedlichen Wirkungen man im Laufe der Theoriegeschichte der Produktionstechnik zugeschrieben hat. Zum zweiten gibt Müller-Jentsch einen hervorragenden Überblick über die relevanten Theorien und Erklärungsansätze und skizziert seinen eigenen Theorievorschlag: einen „erweiterten (akteurszentrierten) institutionalistischen Ansatz“.

Bei der Lektüre der einzelnen Beiträge war ich überrascht, wie aktuell die Texte heute noch sind. Die Aktualität rührt daher, dass Müller-Jentsch „große“ Themen behandelt und dazu eine historische Perspektive einnimmt, die über den Zeitpunkt der Abfassung des Beitrages hinaus tragfähig ist, sozusagen in die Zukunft hinein verlängert werden kann. Ein Beispiel für ein solches Thema, das noch lange aktuell bleiben wird, ist das Spannungsverhältnis zwischen der Entwicklung der Bürgerrechte und der Produktivkräfte. Etwas anders und verkürzt gesagt geht es um die Widersprüche zwischen der Demokratie auf gesellschaftlicher Ebene und der Demokratie im Betrieb. Auf der einen Seite steht die Entwicklung der demokratischen Rechte, die Menschen als Staatsbürger einfordern und erhalten haben, mit den entsprechenden Institutionen (freie Wahlen usw.). Auf der anderen sehen wir die dahinter zurückbleibenden Mitbestimmungsrechte und -institutionen im Betrieb. Beide Bereiche sind durch je eigene Dynamiken getrieben, erzeugen aber im Verhältnis zueinander unter bestimmten Bedingungen neue Widersprüche, die die gesellschaftliche und wirtschaftlich-betriebliche Entwicklung vorantreiben (nicht zwingend zum Positiven). Ökonomisch bzw. einzelwirtschaftlich sind solche Widersprüche keineswegs belanglos: Wenn Betriebe qualifizierte, mitdenkende und sogar (innerhalb ihnen vom Management gesetzter Grenzen) mitentscheidende Mitarbeiter benötigen, dann trägt dies auch den außerbetrieblich

entstandenen Anspruch auf Demokratisierung in die Betriebe hinein. Ob solche Ansprüche durch eine vom Management gewährte und daher einseitig aufkündbare Partizipation am Arbeitsplatz befriedigt werden oder gar das Bedürfnis nach stärker institutionalisierten demokratischen Rechten geweckt wird, sei einmal dahingestellt; auf jeden Fall entsteht ein auf Auflösung drängendes und Veränderungspotential in sich bergendes Spannungsverhältnis. Müller-Jentsch geht das Thema historisch an und geht zurück bis in die Anfänge der Industrialisierung. Eine seiner Referenzquellen ist Karl Marx, dessen Konzept der Widersprüche zwischen den Produktivkräften (verkürzt von mir: der technisch-wissenschaftlichen Entwicklung) und den Produktionsverhältnissen (den Eigentumsverhältnissen) Müller-Jentsch aufgreift, aber kritisch weiterführt. Er argumentiert, dass demokratische Institutionen und Werte eben nicht als Überbauphänomene und damit lediglich als Reflexionen der ökonomischen Basis (der Eigentumsverhältnisse) zu sehen sind. Vielmehr entstünden Veränderungen auch durch Widersprüche zwischen demokratischen Idealen und ökonomischen Entwicklungen, zwischen Basis und Überbau also. Müller-Jentsch argumentiert differenziert: Er kritisiert einerseits Marx wegen der „institutionellen Unterkomplexität seines vagen Entwurfs einer klassenlosen Gesellschaft, mit ihren einfachen ökonomischen Mechanismen zur Allokation der Produktivkräfte und zur Güterverteilung nach Maßgabe menschlicher Fähigkeiten und Bedürfnisse“ (S. 17). Andererseits macht Müller-Jentsch die Marxsche Theorie der Entwicklung der Produktivkräfte und vor allem das Konzept der entwicklungstreibenden Spannungsverhältnisse fruchtbar, verallgemeinert und verbindet es mit anderen Theorieelementen der Entwicklung der Bürgerrechte (hier wird vor allem auf Thomas H. Marshall Bezug genommen).

Die theoretische Argumentationsfigur der die gesellschaftliche Entwicklung vorantreibenden Widersprüche zieht sich durch alle Aufsätze. Solche Widersprüche entstehen letztlich, so lese ich jedenfalls die Arbeiten von Müller-Jentsch, aus den konfligierenden Interessen und Handlungen der Akteure, die aber nur verstanden werden können vor dem Hintergrund der handlungsermöglichenden und –begrenzenden Institutionen. Den zentralen Erklärungsgegenstand bilden sehr ähnlich wie bei Berndt Keller Institutionen und Institutionengefüge (Arenen). Bei Erklärungen des Zustandekommens solcher Institutionen berücksichtigt Müller-Jentsch Machtstrukturen, Lernprozesse und Pfadabhängigkeiten. Es wäre sicherlich interessant, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Theorieperspektiven von Keller und Müller-Jentsch herauszuarbeiten und für die Weiterentwicklung von Theorien der Arbeitsbeziehungen zu nutzen. Dazu nur so viel: Müller-Jentsch betont eher den institutionellen Kontext und dessen Verbindung zu den Akteuren, macht aber weniger Aussagen zu den Annahmen über das Handeln der Akteure. Seine theoretischen Aussagen beziehen sich also vorrangig auf die strukturell-kollektive Ebene. Keller nimmt zwar ebenfalls diese Ebene in den Blick, skizziert dabei jedoch einerseits eine stärker ausgebaute handlungstheoretische Basis (siehe hierzu ausführlicher Keller 2000), während andererseits die Verbindung zwischen Annahmen über Handlungen und Strukturen mehr in den Hintergrund tritt. Wir benötigen m. E. neben handlungstheoretischen Annahmen, die den Theoriekern bilden sollten, auch Annahmen über die Verbindung zwischen der Mikroebene und der Makroebene. Vermutlich wäre es zudem sinnvoll, einen Satz von Annahmen über

empirische Regelmäßigkeiten (um den sehr voraussetzungsvollen Begriff der das Soziale betreffenden „Gesetzmäßigkeiten“ zu vermeiden) auf der Makroebene zu entwickeln. Eine „Theorie der Spannungsverhältnisse“, auch eine „Theorie des kollektiven Lernens“ wären Beiträge auf dieser Ebene. Hierzu finden sich bei Müller-Jentsch etliche Ansatzpunkte. Insgesamt ergänzen sich beide Bücher auch in theoretischer Hinsicht hervorragend – es sind auch genügend Unterschiede im Sinne von Widersprüchen vorhanden, die für eine Theorie(weiter)entwicklung fruchtbar sein können.

Wer sollte die beiden Bücher lesen? Für Studierende und Lehrende der Politik-, Sozial- und Verwaltungswissenschaften dürfte das Themengebiet „Regulierung von Arbeit“ zum Pflichtkanon gehören, damit sollten beide Bücher zur Pflichtlektüre zählen. Außerordentlich wichtig sind die Werke auch für Studierende und Lehrende der Wirtschaftswissenschaften, sowohl der Volkswirtschafts- als auch der Betriebswirtschaftslehre. Das Lehrbuch von Keller macht deutlich, dass Entscheidungen über die Regulierung von Arbeit von Akteuren durchaus intendiert rational getroffen werden, dass sich aber deren Interessen unterscheiden, Interaktionen durch Konflikte charakterisiert sind und Handlungsergebnisse oftmals labile Kompromisse vor dem Hintergrund ungleicher Machtverteilungen darstellen. Darüber hinaus wird klar, dass die für die traditionelle Industrial Relations-Perspektive so wichtigen Institutionen und Organisationen langfristig-kollektiv das Resultat von Interaktionen der Akteure sind, sie aber zugleich individuell-kurzfristig Entscheidungen kanalisieren, das heißt begrenzen oder auch ermöglichen. Die Aufsatzsammlung von Müller-Jentsch vertieft diese Ansatzpunkte im doppelten Sinne beispielhaft an zentralen Themenfeldern der Arbeitsbeziehungen.

Literatur

- Bamber, G.J./Lansbury, R. D./Wailles, N. (Hg.) (2004): *International and Comparative Employment Relations*. 4. Aufl., London.
- Keller, B. (2000): Arbeitspolitik als Anwendung von „Rational Choice“. In: *Industrielle Beziehungen*, 7: 69-96.
- Keller, B. (2005): The Industrial Relations Field in Germany: An Empirical and Comparative Analysis. In: *Advances in Industrial and Labor Relations*, 14: 239-277.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. 2. Aufl., Frankfurt/M. (1. Auflage 1986)
- Naschold, F./Dörr, G. (1992): Arbeitspolitik. In: Schmidt, M.G. (Hg.): *Lexikon der Politik*. Band 3: Die westlichen Länder. München: 38-45.
- Nienhüser, W. (1989): Arbeitsbeziehungen als strategische Variable. In: Weber, W.; Weinmann, J. (Hg.): *Strategisches Personalmanagement*. Stuttgart: 139-164.
- Rollinson, D./Dundon, T. (2007): *Understanding Employment Relations*. London u.a.