

**Projekt:  
Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation  
(EAP)**

**EAP-Diskussionspapier 11:**

***Grenzen der Entgrenzung von Arbeit – Notwendigkeit einer Neuformierung der Arbeitsforschung: Wandel der Formen von Erwerbsregulierung?***

***Jörg Abel/Ludger Pries***

***Beitrag zum Projektworkshop vom 6. – 7. November 2003***

## Einleitung

Die folgenden konzeptionellen Überlegungen basieren auf der Arbeit im Rahmen des Verbundprojektes „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ (Förderung durch das BMBF, Projektträger DLR), zu dessen Partnern auch Karin Gottschall und Harald Wolf gehören. Im Unterschied zu dem arbeitssoziologischen Part des SOFI Göttingen (Wolf) und den durch die Neue Selbständigkeits- und Frauenforschung inspirierten Fragestellungen der Bremer Gruppe um Karin Gottschall werden hier die Formen und der Wandel von Erwerbsregulierung im Untersuchungsfeld Neue Medien behandelt.

Dazu werden wir zunächst die Ausgangslage und die Problemstellung schildern, um in einem zweiten Schritt die Fragestellungen des Projektes zu konkretisieren. Der dritte Abschnitt wird den konzeptionellen Überlegungen unter dem Arbeitstitel „Erwerbsregulierung“ gewidmet sein, bevor wir abschließend knappe Ausführungen zu den Methoden machen werden.

### I. Ausgangslage und Problemstellung

Die Begriffswahl „Entgrenzung“ im Titel entspringt nicht nur einem sozialwissenschaftlichen Modetrend, sondern wird auch zunehmend empirisch unterfüttert (vgl. Kratzer 2003). Aus unserer Sicht lassen sich vier Entgrenzungsphänomene beobachten:

- Auf der *Organisationsebene* gibt es mit der Dezentralisierung, Vermarktlichung (vgl. Döhl u.a. 2001), Vernetzung und Telearbeit vier Tendenzen, die die bisherigen Organisationsprinzipien traditioneller (tayloristisch-fordistisch und klassisch bürokratisch) Unternehmensstrukturen (eindeutige Raumbindung der Leistungserstellung, klare Trennung von Markt und Hierarchie etc.) und Produktionssysteme (Hierarchie, Anweisungen, Misstrauensorganisation etc.) in Frage stellen (vgl. Döhl u.a. 2001).
- Das zweite Entgrenzungsphänomen bezieht sich auf die *Beschäftigungsbeziehungen* als den Formen der auf Erwerbsarbeit bezogenen Vertragsgestaltungen. Hier lässt sich zwar nicht das Ende, wohl aber eine Erosion und Ausdifferenzierung des Normalarbeitsverhältnisses in Erwerbsformen wie Neue Selbständige, Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung etc. annehmen. Auch hier untermauern empirische Belege die Relevanz (vgl. Bosch u.a. 2001, S. 22-36; Hoffmann/Walwei 2000).
- Die organisationalen Veränderungsprozesse bewirken eine *Entgrenzung des Arbeitshandelns*, die sich einerseits an den Aspekten Arbeitszeit, Verhältnis Arbeitszeit und Freizeit oder dem Arbeitsort festmachen lassen und andererseits in neuen Arbeitsformen wie Gruppenarbeit in der Produktion oder Projekt-/Teamarbeit in den Dienstleistungsbereichen ihren Niederschlag finden. Hier lauten die wichtigsten Stichworte Flexibilisierung und Selbstorganisation. Empirische Untersuchungen belegen die Flexibilisierung am Beispiel der Arbeitszeitformen bei hochqualifizierten Angestellten (vgl. Wagner 2000), das ‚entgrenzte‘ Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit bzw. Beruf und Familie (vgl. Kleemann u.a. 2002) oder die wachsende Bedeutung von wechselnden Arbeitsorten und Telearbeit (vgl. Parmentier 2000). Bei der Entgrenzung durch zunehmende Selbstorganisation

geht es um „Veränderungstendenzen der Arbeitsorganisation, in deren Gefolge die (Arbeits-)Subjekte ihre vielzitierte Karriere vom ‚Störfall zum Potential‘ absolvieren“ (Kratzer 2003, S. 46). Stichworte sind hier etwa Zielvereinbarungen, erfolgsorientiertes Arbeiten oder unternehmerisches Handeln der Beschäftigten.

- Die *Entgrenzung der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenregulierung* ist teilweise, aber nicht nur Ergebnis der vorgenannten Entgrenzungsprozesse. Auf der Tarifvertragsebene sind einerseits Trends einer Flexibilisierung von Flächentarifverträgen und der Verbetrieblichung und andererseits massive Mitgliederverluste bei den Tarifvertragsparteien zu konstatieren. Insbesondere die Gewerkschaften haben mit sinkenden Mitgliederzahlen und ‚weißen Flecken‘ in bezug auf die Organisationsfähigkeit bestimmter Beschäftigtengruppen zu kämpfen.

Auf der Ebene der betrieblichen Interessenregulierung zeigt sich eine Entgrenzungstendenz im Hinblick auf die Rolle der Interessenvertretungsorganisationen Betriebsrat und Unternehmensmitbestimmung. Zwar sind die Grundstrukturen der Partizipation durch Betriebsrat und Mitbestimmung im Aufsichtsrat in Deutschland in den letzten 20 Jahren trotz der Globalisierung, der Massenarbeitslosigkeit oder der Osterweiterung relativ stabil, aber es ist gleichwohl ein Bedeutungsverlust in verschiedenen Bereichen zu verzeichnen: So sank die Anzahl der unter die Montanmitbestimmung fallenden Unternehmen und Beschäftigten, die Anzahl der Betriebsräte sank in dem Zeitraum von 1994 und 1998 und die Betriebsratsgremien differenzierten sich stärker aus (vgl. Müller-Jentsch/Ittermann 2000). Es gibt Hinweise, dass insbesondere in der uns interessierenden digitalen Wirtschaft kollektive Vertretungsformen auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes bei den in der Regel kleinbetrieblich strukturierten Unternehmen eine untergeordnete Rolle spielen. Alternative Formen kollektiver Interessenvertretung und besonders die Selbstvertretung durch die hochqualifizierten Beschäftigten stehen stattdessen im Vordergrund.

## II. Annahmen und Fragestellungen

Diese Entgrenzungsphänomene bilden den Ausgangspunkt für das Bochumer Teilprojekt. Im Rahmen des Verbundprojektes „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ wurde das Untersuchungsfeld mit den Begriffen Neue Medien und Kulturindustrie umrissen. Insbesondere für die Neuen Medien sind die hochqualifizierten, akademisch gebildeten Beschäftigten die zentralen Leistungsträger in den Unternehmen. Dementsprechend ist die Akademikerquote in den Unternehmen überdurchschnittlich hoch.

Diese Beschäftigtenstruktur hat einen erheblichen Einfluss auf die Frage der Mitarbeiterbeteiligung in den Unternehmen. In einer Reihe von industrie- und arbeitssoziologischen Studien (Baethge u.a. 1995, Kotthoff 1997, Faust u.a. 2000) sind hoch qualifizierte Beschäftigte und Führungskräfte untersucht worden. Für die individuelle und kollektive Interessenregulierung ergaben sich daraus – kurz gefasst – folgende Ergebnisse: Für die spezifische Befragtengruppe stehen andere Interessen im Mittelpunkt als etwa für gewerbliche Beschäftigte; die Gewerkschaften sind für die Mehrzahl der Befragten uninteressant; auf der betrieblichen Ebene spielt die Abteilung bzw. der direkte Vorgesetzte die zentrale Rolle bei der Aushandlung eigener Interessen, der Betriebsrat ist quasi das ‚allerletzte‘ Mittel zur Interessendurchsetzung. Es zeichnet sich bei diesen Beschäftigtengruppen eine wesentlich stärkere Selbstvertretung ihrer Interessen ab. Dies hängt stark mit ihrem Selbstverständnis und Bezug zur Arbeit

(Arbeitsidentität und Beitragsorientierung; vgl. Kotthoff 1997) der Beschäftigten sowie den betrieblichen Einbindungsstrategien zusammen. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass insbesondere in Zeiten der Krise, der Kosteneinsparungen und des Personalabbaus die Erwartungen der Hochqualifizierten enttäuscht werden können und dass daraus für sie das Erfordernis neuer Vertretungsstrukturen resultieren kann.

Trotz der starken Betonung der Selbstvertretung in den Studien zu hochqualifizierten Beschäftigten und trotz der oben konstatierten generellen Entgrenzungstendenzen in bezug auf die Interessenregulierung gehen wir davon aus, dass – durchaus unterschiedliche – Muster kollektiver betrieblicher Interessenvertretung auch für die digitale Wirtschaft in Zukunft strukturprägend sein werden. Ein Grund hierfür könnte sein, dass eine Reifung und Etablierung der Unternehmen der digitalen Wirtschaft zu beobachten ist und somit die ‚Jugendphase‘ verlassen wurde. Ein weiterer Grund – gerade im Zuge der Krise der letzten Jahre – ist, dass ein Bedarf an kollektiver, rechtlich abgesicherter Interessenvertretung zu vermuten ist. Wir gehen allerdings nicht von einer bloßen Nachhol- oder Nachahmungsbewegung aus. Forschungsleitende Annahme ist vielmehr, dass sich verschiedene alternative kollektive und/oder individuelle Formen der Interessenvertretung herausbilden und etablieren. Diese Vielfalt an Mustern hängt von den jeweiligen betriebspezifischen Settings ab.

Ausgehend von dieser Grundannahme lassen sich zwei zentrale *Thesen* für das Bochumer Teilprojekt aufstellen, die jeweils mit einigen empirischen Beispielen erläutert werden sollen:

- Die ‚neue Arbeit‘ in dem untersuchten Sektor führt keineswegs zu einer vollständigen Individualisierung von Erwerbsregulierung, sondern es bilden sich in den Unternehmen neue Mischungsverhältnisse (alter und neuer) kollektiver sowie (alter und neuer) individueller Interessenvertretung heraus. Diese konkreten Mischungsverhältnisse hängen von den situativen Bedingungen, den jeweiligen Politiken (darin eingeschlossen den Machtressourcen), Interessen und Strategien der betrieblichen Akteure ab. Um sie angemessen untersuchen zu können, bedarf es eines Verständnisses von erwerbsregulierenden Institutionen als Kräftefelder, welche nicht mehr nur auf Betriebsrat und Gewerkschaft bzw. Tarifvertrag abheben, sondern mit dem Beruf und Netzwerken versucht, weitere Faktoren (Institutionen) in die Analyse mit einzubeziehen.

Betrachtet man die vorliegende Literatur und unsere ersten vorläufigen Ergebnisse aus den Fallstudien scheint sich die These zu bestätigen. Trotz der Krise spielt die individuelle Aushandlung der Interessen weiterhin die dominierende Rolle, auch in den Betrieben, in denen es einen Betriebsrat gibt. Welcher Weg der Interessenregulierung gegangen wird, hängt stark von dem konkreten Aushandlungsgegenstand ab. So wird die Entgeltfrage weitgehend individuell mit dem Vorgesetzten im Zuge von Mitarbeitergesprächen oder mit der Geschäftsleitung verhandelt, während etwa bei Arbeitszeitfragen (Arbeitszeitkonten, Überstunden etc.) – soweit vorhanden – stärker der Betriebsrat involviert ist. Die bislang vorgefundenen alternativen Interessenvertretungsgremien haben eine Zwischenposition: Auf der einen Seite sind sie aufgrund ihrer fehlenden rechtlichen Absicherung eher Diskussionspartner und Berater der Geschäftsleitung und tragen in dieser Funktion auch Stimmungen und Ansprüche der Beschäftigten ‚nach oben‘ weiter. Auf der anderen Seite geht es in den alternativen Gremien eher um Fragen der Geschäftspolitik, der Einbindung und Information der Belegschaft und weniger um konkrete Verhandlungsergebnisse im

Sinne von Betriebsvereinbarungen.

In den Unternehmen scheint – mit aller Vorsicht – eine Zunahme kollektiver Regulierung erkennbar zu sein. Die Gründe dafür liegen zum einen sicherlich in der aufgrund der Krise zunehmenden Beschäftigungsunsicherheit seitens der Beschäftigten, zum zweiten in dem Alterungsprozess der Belegschaften, der andere, unter Umständen eher kollektiv durchsetzbare Interessen (insbesondere in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) bedingt, und zum dritten in einer zunehmenden Reife der Unternehmen, die sich eben nicht nur in der Ausbildung von Strukturen (Abteilungen, Hierarchien etc.) niederschlägt, sondern auch in einem formaleren Umgang mit der Belegschaft. Letzteres ist nicht zuletzt auf Wechsel in den Managementpositionen zurückzuführen, d.h., dem Eindringen von Managern in die New Economy-Unternehmen, die teilweise aus großen, traditionellen Unternehmen stammen und von dort andere Kommunikations- und Aushandlungsmuster mit den Beschäftigten kennen.

- Aufgrund der vorfindbaren Strukturen in dem Untersuchungsfeld Neue Medien in bezug etwa auf Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur der Beschäftigten oder Produkt bzw. Dienstleistung werden einerseits selbst bei Existenz einer klassischen kollektiven Interessenvertretung (vulgo: Betriebsrat) andere Typen von Betriebsräten, andere Probleme und Aushandlungsmuster vorzufinden sein. Andererseits werden andere Interessen der Beschäftigten wie die Orientierung an beruflichen Standards oder Einbindung in die Unternehmenspolitik – in Abhängigkeit der gesamtwirtschaftlichen und betrieblichen Lage sowie des Arbeitsmarktes – stärker im Vordergrund stehen.

Auch diese These scheint sich zu bestätigen. Die Ergebnisse der bisherigen Fallstudien legen nahe, dass die Betriebsräte in der Regel ihre Arbeit nicht auf der Folie eines antagonistischen Verhältnisses zwischen Management und Belegschaft machen. Die Forderung des Betriebsverfassungsgesetzes, das „Betriebswohl“ als Prämisse der Betriebsratsarbeit zu sehen, wird – wenn auch nicht unter direkter Bezugnahme auf die gesetzliche Mitbestimmung – ernst genommen. Im Zweifel stehen die Anforderungen der Leistungserstellung über den gesetzlichen Bestimmungen. Kooperation wird mit Ausnahme von Extremsituationen (unfähiges Management, massiver Personalabbau etc.) höher gewertet als Konflikt.

Auch der zweite Teil dieser These ist empirisch belegbar. Vor dem Hintergrund der wirtschaftlich angespannten Situation in vielen Betrieben und den teilweise veränderten privaten Rahmenbedingungen der Beschäftigten (Familiengründung, Kinder, Hauskauf etc.) gewinnen Arbeitsplatzertand und Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Bedeutung. Damit gehen zwar im Vergleich zur Phase des New Economy-Hypes auch andere Interessen einher, so nimmt das Interesse beispielsweise an Fragen der Arbeitszeit und teilweise des Entgelts zu, gewinnt aber immer noch nicht die Bedeutung, wie es etwa für traditionelle industrielle Produktionsarbeiter beschrieben wurde. Die Interessen an anspruchsvollen und herausfordernden Arbeitsinhalten sowie an die Einbindung in die Unternehmenspolitik nehmen trotz (oder gerade wegen) aller auch deutlich spürbaren Krisenphänomene weiterhin sehr breiten Raum ein.

Aufgrund dieser Thesen versuchen wir in dem Projekt die folgenden zentralen *Fragenstellungen* zu beantworten. Auch hier sollen schon die ersten Resultate skizziert werden:

- Welche Interessen haben die hochqualifizierten Beschäftigten? Wie haben sich diese Interessen im Zeitablauf verändert?

Auf diese Fragen wurde oben schon kurz eingegangen. Generell lässt sich festhalten, dass vielfach kolportierte Interessen wie ‚Spaß an der Arbeit‘ und ‚Betrieb als Familie‘ zwar weiterhin ihre Bedeutung für die Beschäftigten haben, aber aufgrund der oben angeführten Entwicklungen zumindest teilweise von ‚handfesteren‘ und traditionellen Interessen wie Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeit, Qualifizierung oder Entgelt abgelöst bzw. ergänzt werden (vgl. Ittermann/Abel 2002). Interessant ist die Bestätigung von Ergebnissen (Baethge u.a. 1995, Kotthoff 1997), dass die informationelle Einbindung in die Geschäftspolitik ein zentrales Interesse von Hochqualifizierten ist und auch eingefordert wird.
- Wie versuchen die Beschäftigten, ihre Interessen durchzusetzen? Welche Formen bzw. Institutionen nutzen sie zur Interessendurchsetzung?

Die individuelle Interessendurchsetzung genießt trotz der Krise weiterhin eine hohe Priorität. Der Anspruch, aufgrund der eigenen Qualifikation und dem Status im Betrieb sich selbst zu vertreten, basiert auf dem Vertrauen auf die eigene Durchsetzungsfähigkeit. Auf den Betriebsrat wird nur in Ausnahmefällen zugegangen; Anlässe können Entlassungen oder rechtliche Beratung sein. Alternative kollektive Vertretungsformen haben als Schwerpunkt ihrer Arbeit projektbezogene Fragen und Themen der Geschäftspolitik. In diesem Rahmen werden die alternativen Gremien auch von den Beschäftigten konsultiert.
- Welche konkreten Formen der Interessenaushandlung lassen sich empirisch in den Unternehmen finden?

Wie im Vorfeld erwartet und aus anderen Untersuchungen auch bekannt lassen sich in einer ersten Annäherung mit der Selbstvertretung, der alternativen kollektiven Interessenvertretung und dem Betriebsrat drei Formen von Interessenregulierung aufzeigen, wobei es innerhalb einzelner Unternehmen Vermischungen gibt. Darüber hinaus fanden sich in allen Unternehmen Betriebs- und Abteilungsversammlungen, Projektmeetings etc., die in variierender Form auch zur Interessenregulierung genutzt werden. Während sich Selbstvertretung und Meetings in allen Unternehmen in durchaus ausdifferenzierter Form fanden, gab es alternative Interessenvertretungen und Betriebsräte nur vereinzelt. Zum jetzigen Auswertungsstand gibt es noch keine klaren Hinweise darauf, unter welchen Bedingungen eher ein Betriebsrat oder eher eine alternative Interessenvertretung zu finden ist. Zentral dürfte eine dramatische wirtschaftliche Lage (massiver Personalabbau, Betriebs-schließungen etc.) sein; aber auch hier ist ein Betrieb in unserem Sample, bei dem trotz dramatischen Personalabbaus kein Betriebsrat gegründet wurde und dies auch nicht in absehbarer Zeit zu erwarten ist. Eine alternative Vertretungsform fand sich in einem Betrieb (ca. 100 Beschäftigte), der im Vergleich zu vielen Unternehmen der New Economy etwas älter ist und auch in der Boomphase nicht so rasant gewachsen ist.

Die offene Kommunikationskultur als eine Voraussetzung der Selbstvertretung wird zwar in allen Unternehmen noch propagiert, real dürfte die sogenannte open door-Politik zumindest in bezug auf die Geschäftsleitung an ihre Grenzen gestoßen sein. Das hängt sicherlich zum einen mit dem Unternehmenswachstum zusammen, zum anderen aber auch mit der Professionalisierung der Unternehmensstrukturen und dem Einziehen von Hierarchien.

- Welche (Ideal-)Typen der Interessenregulierung lassen sich auf der Basis der empirischen Ergebnisse bilden?

Die weitere Erhebung und Auswertung empirischen Materials wird sich an den folgenden dimensional Ebenen orientieren und ist darauf gerichtet, die typischen Kombinationen von Merkmalsausprägungen zu identifizieren.

Dimension	Ausprägung
Interessenschwerpunkte vor 5 Jahren heute	Gehalt, Arbeitszeit, Einbindung in die Unternehmenspolitik, Qualifizierung, Arbeitsplatzsicherheit etc.
individuelle Vertretungsstrategie	Selbstvertretung, Rückgriff auf tarifliche und andere Regelungen Betriebsrat, alternative Interessenvertretungsorgane etc.
Existenz und Bedeutung kollektiver Interessenvertretungsorgane	BR existent, aber unbedeutsam; Betriebsrat und alternative Interessenvertretungsorgane existent und Betriebsrat unbedeutsam Betriebsrat existent und bedeutsam, etc.
Regulierungsinstitutionen	Netzwerk, Betrieb, Markt, Beruf, Öffentliches Regime/Staat

Die hier skizzierten Fragen verdeutlichen, dass das Ziel des Forschungsvorhabens ist, das durch Einzelfallstudien gewonnene empirische Material in mehreren Stufen auszuwerten und zu verdichten mit dem Ziel, für die untersuchten Beschäftigtengruppen erklärungskräftige (Ideal-)Typen von Interessenregulierung zu konstruieren. Diese Arbeit orientiert sich dabei an einem theoretisch-konzeptionellen Rahmen, der am Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung entwickelt wird und den man als „institutionalistischen Ansatz der Erwerbsregulierung“ bezeichnen könnte.

### III. Der institutionalistische Ansatz der Erwerbsregulierung

Die hier skizzierten untersuchungsleitenden Fragen nach den Formen und Normen der Aushandlung und Festlegung von Löhnen, Arbeitszeiten etc. und der Interessenregulierung für die Gruppe von Hochqualifizierten aus der Branche ‚Neue Medien‘ berühren sehr stark das Forschungsfeld zwischen Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie, welches im deutschen Sprachraum in der Regel mit Begriffen wie Soziologie industrieller Beziehungen, Arbeitsbeziehungs- oder Industrial-Relations-Forschung bezeichnet wird. Friedrich Fürstenberg definierte die *industriellen Arbeitsbeziehungen* als „alle das Arbeitsverhältnis individuell oder kollektiv beeinflussenden Verhaltensweisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter und des Staates“; Walther Müller-Jentsch (1997) bestimmte die *industriellen Beziehungen* bzw. die *Arbeitsbeziehungen* (beide Begriffe verwendet er synonym) als die „kollektive Regelung von Arbeitsverhältnissen“ und als „die ökonomischen Austauschprozesse und sozialen Konfliktbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit (...) sowie die aus diesen Interaktionen resultierenden Normen, Verträge, Institutionen und Organisationen“. Speziell für die hier in Frage stehende Gruppe der Hochqualifizierten im Bereich Neuer Medien, aber auch aus grundlegenden Erwägungen halten wir das Konzept der Industriellen-Beziehungs-Forschung für unzureichend und erweiterungsbedürftig.

Der Begriff und das Konzept der industriellen Beziehungen erscheinen insgesamt als zu eng, sie sind, wie vielfach betont, zu stark an der angelsächsischen Tradition und Perspektive auf mehr oder weniger autonom die Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen aushandelnden Marktparteien Kapital und Arbeit orientiert. Der Staat bzw. das öffentliche Regime ist nicht grundsätzlich als genuiner Bestandteil und Konstituenz innerhalb einer Triade von Kapital, Arbeit und Staat gedacht, sondern wird erst *später* als die „ökonomischen Austauschprozesse und sozialen Konfliktbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit“ differenzierende und regulierende Instanz eingebracht. Diese Engführung auf die Perspektive der Arbeitgeber-Arbeitnehmer- bzw. Kapital-Arbeit-Beziehungen führt auch zu einer Unterschätzung des dynamischen Verhältnisses von inter- und intra-organisational bargaining (wie es etwa bei Walton/McKersie 1965 oder auch bei Müller-Jentsch 1982 in den Mittelpunkt gestellt wird).

Der Begriff und das Konzept der Arbeitsbeziehungen dagegen erscheinen als zu weit gefasst und führt eher zu Missverständnissen. Denn im deutschen Sprachgebrauch werden Arbeitsbeziehungen keineswegs (wie von Müller-Jentsch 2002, S. 23, behauptet) im engeren Sinne der angelsächsischen labour relations verwendet (die wiederum sowohl im Englischen als auch in der Rezeption im deutschen Sprachraum mit sehr unterschiedlichen Inhalten gefüllt werden); vielmehr werden unter Arbeitsbeziehungen etwa in der Arbeits- und Industriosozologie teilweise auch sehr breit alle Beziehungen in der Arbeit bezeichnet.

Schon die mit beiden Begriffen – und auch mit der etwa von Fürstenberg benutzten Kombination beider zu „industriellen Arbeitsbeziehungen“ – verbundenen Probleme legen eine Präzisierung des Forschungsfeldes und seiner Bezeichnung nahe. Darüber hinaus erfordern aber auch einige bedeutsame reale Veränderungen von Erwerbsarbeit eine Erweiterung:

- Erwerbsarbeit ist immer weniger industrielle und manuelle Lohnarbeit und zunehmend einfache und komplexe Dienstleistungs- sowie auch qualifizierte Wissens- und Informationsarbeit.
- Erwerbsarbeit findet immer weniger als standardisierte Normalarbeit (formale, abhängige Vollzeitarbeit mit regelmäßigen Arbeitszeiten etc.) statt, sie differenziert sich hinsichtlich der Vertrags- und Beschäftigungsverhältnisse, der Arbeitszeiten, der Arbeitsorte etc. weiter aus.
- Erwerbsarbeit muss als in komplexe arbeitsteilige und sich im Lebensverlauf verändernde Familien- und Partnerschaftsarrangements einerseits und in komplexe flexible Arbeitsprozesse andererseits eingebunden wahrgenommen werden, für deren Regulierung sich grundlegend neue Anforderungen von Beschäftiger- und Beschäftigtenseite ergeben.
- Erwerbsarbeit kann immer weniger ausschließlich als im Rahmen nationalstaatlicher Regulierung definiert verstanden werden; vielmehr bildet sich z.B. im Rahmen der Europäischen Union ein komplexes supranationales, multinationales und transnationales Mehrebenen-Regulierungsgebilde heraus; auch auf der Ebene international operierender Unternehmen oder global präsender Akteure wie der ILO oder Attac findet eine zum Teil nachhaltige Beeinflussung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen statt.

Wir schlagen vor, das traditionell mit Begriffen wie ‚industrielle Beziehungen‘ oder ‚Arbeitsbeziehungen‘ umschriebene Forschungsfeld mit dem Terminus *Erwerbsregulierung* zu bezeichnen. Hierunter soll verstanden werden das spezifische Kräftefeld der bewussten und interessen- sowie machtdurchdrängten, ressourcenasymmetrischen, individuellen und kollektiven, inter- und intraorganisationalen Aushandlung, Festlegung und Kontrolle der (a) materialen Normen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und -beziehungen (z.B. Lohn-, Arbeits- oder Urlaubs-Tarifverträge; BGB/KSchG; ILO-Mindeststandards etc.), der (b) alltäglichen Beteiligungs- und der strategischen Partizipationschancen der *stakeholder* (z.B. BetrVG oder MitbG; NGO-Monitoring) und schließlich der (c) prozeduralen Regeln der Aushandlung, Konfliktaustragung und Konsensbildung (z.B. TVG, KSchG, Streik-/Schlichtungsbestimmungen). Wichtige Erweiterungen dieses Verständnisses beziehen sich hierbei auf die folgenden Aspekte:

- Hinsichtlich der relevanten Regulierungsgegenstände sind neben den traditionellen Themen der Entlohnung und Arbeitszeiten auch verstärkt die Aspekte der Beteiligung im unmittelbarem Leistungserstellungsprozess und der Partizipation an Unternehmensergebnissen und -entscheidungen zu berücksichtigen. Gerade in der Neuen Wirtschaft wurden hier neue Beteiligungs- und Incentive-Modelle entwickelt. Gerade wenn die Erwerbsregulierung für Gruppen wie hochqualifizierte Wissensarbeiter untersucht werden soll, muss systematisch berücksichtigt werden, dass diese Beschäftigten andere als in der Industrial-Relations-Forschung üblicherweise beachtete Interessen artikulieren.
- In Bezug auf die Regulierungsarenen treten neben die beiden Säulen des sogenannten dualen Systems, nämlich die Betriebsverfassung und Tarifautonomie, zunehmend auch das Feld der individuellen Aushandlung (etwa bei hochqualifizierten Wissensarbeitern) und der Regulierung in einem öffentlichen Regime z.B. auf der europäischen oder internationalen Ebene (z.B. EU-Direktiven und Arbeitsgerichtsbarkeit; vgl. Abel u.a. 2001).
- Systematischer sollte der jeweilige geographisch-räumliche Bezug der Erwerbsregulierung berücksichtigt werden, der sich auf die lokale, regionale, nationale, supranationale, transnationale oder globale Ebene beziehen kann – und für immer mehr Erwerbstätige ergibt sich die Regulierung ihrer Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen aus einer komplexen Mischung unterschiedlicher Raumbezüge. Dieser Trend ergibt sich z.B. durch die Verbetrieblichung der Erwerbsregulierung mittels tariflicher Öffnungsklauseln einerseits und die Europäisierung der Erwerbsregulierung z.B. hinsichtlich Standortsicherung mittels europaweit ausgehandelter Abkommen.
- Neben den traditionell untersuchten Akteursgruppen der Gewerkschaften, Unternehmerverbände und Betriebsräte müssen zunehmend auch Nicht-Regierungsorganisationen (etwa das *monitoring* von international operierenden Unternehmen organisierenden Gruppen wie Attac) und beruflich oder problemorientierte Netzwerke (z.B. per Internet kommunizierende Wissensarbeiter der Neue-Medien-Branche, connexx.av) als in die Erwerbsregulierung intervenierende Gruppen in Betracht gezogen werden.
- Der Hinweis auf die individuelle Regulierungsebene etwa bei der Gruppe der Hochqualifizierten und auf die Regulierungsebene eines öffentlichen Regimes lässt es notwendig erscheinen, die im Rahmen der Erwerbsregulierung benutzten und

mobilisierbaren Ressourcen zu differenzieren. Hier wurde bislang hauptsächlich mit der Sekundärmacht der abhängig Beschäftigten argumentiert, die sich aus ihrem organisationalen Zusammenschluss in Gewerkschaften ergibt (vgl. Jürgens 1984; Streeck 1988); neben diesem organisationalem Kapital spielt für qualifizierte Wissensarbeiter die Primärmacht, die sich aus ihrem kulturellen Kapital und der jeweiligen Marktsituation für Erwerbsarbeit als ökonomischem Kapital ergibt, ebenfalls eine bedeutsame Rolle. Aus Sicht der Hochqualifizierten gilt, dass weder Betriebsrat noch Gewerkschaft die geeigneten Fürsprecher sind. Bislang kaum bis gar nicht mit beiden in Berührung gekommen, sehen sie sich auch aufgrund ihrer beruflichen Sozialisation und Arbeitsmarktsituation in der Lage, ihre Interessen im Vertrauen auf ihre primären Machtressourcen dem Arbeitgeber gegenüber selbst zu vertreten. Mit Thomas Marshall argumentierend kann man schließlich die Erwerbsregulierung durch den öffentlich garantierten Bürgerstatus als politisches Kapital bezeichnen.

Die Erweiterung der traditionellen Industrial-Relations-Forschung in Richtung eines Konzeptes der Erwerbsregulierung, welches systematisch auf den Ebenen der dominanten Regulierungsgegenstände, der Regulierungsarenen, der jeweiligen Raumbezüge, der spezifischen Regulierungstypen und involvierten kollektiven Akteure, der dominanten Machtquellen sowie der entsprechenden Akteurskonstellationen und Ideologien die für den Beginn des 21. Jahrhunderts relevanten Erweiterungen aufnimmt, kann hier nur skizziert werden. Sie ist überdies zu verknüpfen mit einem institutionensoziologisch begründeten Vorschlag von erwerbsstrukturierenden Institutionen, welche zum Teil das geronnene Ergebnis von Interessenaushandlungen und -konflikten im Rahmen der Erwerbsregulierung sind, welche sich aber darüber hinaus auch aus anderen Triebkräften von Vergesellschaftung (wie z.B. dem alltagsweltlichen familiären Reproduktionszusammenhang und der öffentlich-politischen Sphäre) speisen.

Generell können in Bezug auf die Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit fünf Institutionen unterschieden werden, die in einem längeren historischen Prozess sozial konstruiert für relevante gesellschaftlichen Bereiche gleichsam als Kräftefelder das Handeln der Akteure anleiten, begrenzen und ermöglichen (vgl. hierzu ausführlicher Pries 2003). Institutionen werden also als Zeit und Raum übergreifende Handlungsmuster (Routinen, Regeln, Normen) verstanden, die bestimmte Lebensbereiche oder Interaktionskontexte strukturieren, indem sie Identität, Integration, Stabilität und Berechenbarkeit stiften sowie Mechanismen für Konfliktaustragung bereitstellen.

Auf dieser Grundlage sehen wir für die Erwerbsregulierung mit Markt, Betrieb, Beruf, Netzwerk und öffentlichem Regime/Staat fünf Basisinstitutionen, die sich – in einer idealtypischen Sichtweise – nach den hauptsächlichsten Handlungsressourcen, den dominanten Handlungslogiken und -normen und dem Kommunikationsmedium unterscheiden:

- Die dominante Handlungslogik des *Marktes* als dem Ort, wo sich Angebot und Nachfrage nach Gütern oder Dienstleistungen treffen, basiert auf der individuellen Nutzenmaximierung und der Konkurrenz zwischen Marktteilnehmern, die in eine zeitlich und sachlich begrenzte Interaktionsbeziehung treten. Hauptsächlichste Handlungsressource ist das ökonomische Kapital; der Koordinationsmechanismus ist der Preis. Das Kommunikationsmedium ist Geld. Die Austauschbeziehungen sind grundsätzlich kurzfristig und basieren auf einem impliziten oder explizitem Vertrag.

Nicht nur vielfältige Einschränkungen relativieren dieses Bild, sondern der uns interessierende Arbeitsmarkt passt in dieses Bild nur sehr begrenzt. Das ist zum einen auf die Unbestimmtheit des Arbeitsvertrags zurückzuführen, bei dem im Unterschied zu sonstigen Markttransaktionen die „exakte Spezifizierung der Arbeitsleistung“ (Brandes/Weise 1999, S. 23) nicht nur nicht gelingen kann (Prinzipal-Agenten-Problem, Neo-Institutionalismus), sondern auch für den Arbeitgeber letztlich kontraproduktiv wäre. Zum zweiten lehrt die Arbeitsmarktsegmentationstheorie die Existenz unterschiedlicher Arbeitsmarktsegmente mit jeweils spezifischen Arbeitsmarktbedingungen und daraus resultierend auch divergierenden Erwerbsregulierungschancen (vgl. Sengenberger 1978). Zum dritten verhindern Tarifverträge für weite Bereiche der Erwerbsarbeit das freie Aushandeln etwa von Entgelten. Auf die Kartellfunktion von Gewerkschaften wies Götz Brief schon in den zwanziger Jahren hin, für die Arbeitgeber ist u.a. eine Verhinderung der Konkurrenz um Arbeitskräfte über Löhne ein wichtiges Moment zur Organisierung gewesen (vgl. Müller-Jentsch 1997).

Die Schutzfunktion von Gewerkschaften und Tarifverträgen, darauf wurde schon mehrfach hingewiesen, spielt für die hochqualifizierten Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle. Das dokumentiert etwa der geringe Organisationsgrad von Angestellten allgemein; die bisherigen Erfahrungen in den Fallbetrieben bestätigt das: Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften tendiert gegen Null. Diese Ablehnung lässt sich u.a. mit einer Mittelschichtorientierung, einer starken professionellen Orientierung und einem Verbundenheitsgefühl mit dem Management bzw. dem Unternehmen erklären (vgl. Beck u.a. 1980, zu neueren Ergebnissen vgl. Kotthoff 1997).

- Insbesondere mit der Industriellen Revolution gewann der *Betrieb* eine dominierende Stellung für die abhängige Erwerbsarbeit. Im Unterschied zur marktlichen individuellen Nutzenmaximierung sind im Betrieb organisational gesetzte Regeln, Funktionen, Kompetenzen sowie Bindung und Commitment die dominante Handlungslogik. Die wichtigsten Kommunikationsmedien sind formale und informelle Regeln und Normen, Hierarchien und Anweisungen. Die Handlungsressource lässt sich als organisationsgebundenes positionales Kapital charakterisieren, worunter Rechte, Ansprüche, Erwartungen und Kompetenzen zu verstehen sind, die die jeweilige Position der betrieblichen Akteure festlegt.  
Die sich aufgrund der „Sozialordnung“ (Kotthoff 1994) oder des unternehmensspezifisches „Stils industrieller Beziehungen“ (Wirth 2000) herausbildende betriebliche Interessenregulierung nimmt – wie empirische Untersuchungen zeigen (vgl. etwa Kotthoff 1994; Bosch u.a. 1999) – eine Vielzahl von Ausprägungen an. Für die Bereiche hochqualifizierter Angestelltentätigkeit bestätigen unsere bisherigen Ergebnisse, dass die Selbstvertretung auch bei Existenz eines Betriebsrats oder einer alternativen Interessenvertretungsform die vorherrschende Regulierungsform ist, wobei Kotthoff (1997) zuzustimmen ist, dass Arbeitsidentität als Kombination einer Berufsidentität, der durch den Betrieb verliehenen Identität und konkreten Erfolgs- bzw. Misserfolgserfahrungen sowie Beitragsorientierung als Maß dessen, was Hochqualifizierte zum Unternehmenserfolg beitragen, wichtige Erklärungsfaktoren sind.
- Der *Beruf* lässt sich mit Beck u.a. (1980, S. 25) als „dauerhafte, standardisierte, auf einer Spezialisierung der Fähigkeiten beruhende Form der Bereitstellung von Ar-

beitsvermögen“ definieren. Kennzeichnend sind u.a. Zugangsregeln und -beschränkungen, Verfeinerung des Fachwissens und weitere Ausdifferenzierung (Berufsteilung). Die dominante Handlungsressource ist das kulturelle Kapital, das personen- gebunden, nicht transferierbar und in erster Linie aus Wissen, Kenntnissen, Erfahrungen und Fertigkeiten besteht. Zertifikate wie Gesellenbrief oder Diplom und Reputation sind wichtige Kommunikationsmedien. Berufsehre oder wissenschaftliches Ethos charakterisieren die dominante Handlungsnorm.

Für das Arbeitsverständnis der hochqualifizierten Beschäftigten ist ihr Beruf zum einen für die soziale Positionierung innerhalb des Betriebs und der sozialen Umwelt wichtig, zum anderen vermitteln Berufsausbildung und Berufsausübung bestimmte Standards und Herangehensweisen eben nicht nur im täglichen Arbeitsvollzug, sondern auch bei der Interessendurchsetzung. Das heißt, der Beruf hat sowohl eine funktionale Dimension (Wissensdimension) als auch eine soziale, gesellschaftliche (Interessen-)Dimension.

Diese Annahmen haben sich bislang nur zum Teil bestätigt. Zwar gibt es von den Beschäftigten zu bewältigende Widersprüche zwischen dem, was sie als ‚gute‘ Arbeit (i.S. des Arbeitsprozesses und dessen arbeitsinhaltlicher Ergebnisse) bezeichnen, und den betriebswirtschaftlichen Rentabilitätsüberlegungen; auch werden bestimmte Interessen wie angemessenes Entgelt mit Verweis auf den akademischen Grad durchgesetzt, aber ein ausgeprägtes Zugehörigkeitsgefühl zu einer bestimmten Berufsgruppe im traditionellen Sinne, das sich etwa in Mitgliedschaften in Berufsverbänden niederschlagen würde, ist eher schwach ausgeprägt. So spielen bei der Gehaltsaushandlung die durch die berufliche Sozialisation geprägten Leistungsvorstellungen zwar eine wichtige Rolle, aber es wird beispielsweise nicht auf einschlägige Entgelttabellen bei den individuellen Gehaltsverhandlungen zurückgegriffen.

- *Netzwerke* als weitere Basisinstitution haben in den letzten Jahren in der sozialwissenschaftlichen Diskussion einen erstaunlichen Bedeutungszuwachs erhalten. Bei Netzwerken ist das (soziale Beziehungs-) Kapital zwischen Individuen und sozialen Gruppen (vgl. Reichardt 2003) die hauptsächliche Handlungsressource. Generalisierte Reziprozität ist hierfür die zentrale Handlungsnorm, Vertrauen das wichtigste Kommunikationsmedium. Im Unterschied etwa zum Betrieb oder zum Beruf bestehen bei Netzwerken keine auf Dauer gestellten formalisierten Strukturen, für sie sind eher die informellen Kontakte bedeutsam.

Über die Bedeutung von Netzwerken bei hochqualifizierten Beschäftigten gibt es vergleichsweise wenig Material. Am Beispiel von Künstlerarbeitsmärkten wird die Bedeutung von Netzwerken illustriert (vgl. Haak/Schmid 2001). Zu der Bedeutung von Netzwerken für die Interessenregulierung in unseren Fallbetrieben lassen sich aufgrund des noch sehr vorläufigen Auswertungsstandes kaum Aussagen treffen. Zwar verweisen die Beschäftigten etwa bei der Entgeltproblematik auf Gespräche im Bekannten- und Freundeskreis oder auf Erzählungen bei ‚Stammtischen‘, aber inwieweit das für die jeweils individuelle Interessenregulierung relevant ist, ist noch nicht abzuschätzen. Ähnliches gilt für die betrieblichen oder projektbezogenen Netzwerke. Zwar werden innerhalb von Projekten Arbeitszeitfragen stark thematisiert (etwa die Frage, ob Wochenendarbeit aufgrund des nahenden Projektendes erforderlich ist oder nicht), aber daraus ergeben sich lediglich situationsbezogene Vereinbarungen.

- Das *öffentliche Regime* wird als fünfte Basisinstitution betrachtet. Dessen Handlungsressource ist das politische Kapital, das auf Legitimität beruht und auf daraus resultierenden Machtressourcen beruht. Die Handlungslogik lässt sich als Regel- und Normenorientierung fassen, die sich in den Kommunikationsmedien Gesetz, Erlass, Verordnung etc. niederschlägt. Müller-Jentsch (1997) spricht in diesem Zusammenhang von der regulativen Politik des Staates, die sich für die Erwerbsregulierung primär in dem kollektiven (Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz etc.) und dem individuellen Arbeitsrecht (Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetze etc.) niederschlägt. Das öffentliche Regime ist für unsere konkrete Untersuchung nicht zentraler Akteur, vielmehr wird es als rahmensetzende Institution für die anderen erwerbsregulierenden Basisinstitutionen betrachtet.

Um es noch einmal abschließend zu betonen: Das Konzept der Erwerbsregulierung ist noch nicht ausgearbeitet, sondern befindet sich im Stadium eines intensiven Diskussionsprozesses.

#### **IV. Zum Untersuchungsfeld und zur Methode**

Das Untersuchungsfeld umfasst die sogenannten Neuen Medien. Da dieses Feld im Sinne der Wirtschaftsstatistik nicht klar konturiert ist, zudem die vielfältigen Definitionen in Wissenschaft und Praxis keine Einheitlichkeit aufweisen, orientiert sich das Projekt an dem Feld, das der wichtigste Verband – der Deutsche Multimedia Verband (dmmv) – als seinen Organisationsbereich definiert. Dazu zählen die folgenden Bereiche:

- Multimedia
- Plattformen (Internet-Provider etc.)
- Interaktive Angebote
- Software-Anbieter

Alle Unternehmen eint die Arbeit mit immateriellen, digitalen Gütern. Sie entwickeln, veredeln, speichern oder distribuieren digitales, geistiges Eigentum. Außerdem eint sie die Nutzung des Internets, mobiler Plattformen sowie in Zukunft der Kabel- und Satellitenvertriebswege.

Die Auswahl der bisherigen Untersuchungsbetriebe fand nach den Kriterien Betriebsgröße, wirtschaftliche Situation und betriebliche Interessenvertretungsstruktur statt. In bezug auf die Betriebsgröße interessieren – aus Sicht des Untersuchungsfeldes – in erster Linie mittelgroße Betriebe, die in der Untersuchung von Boes und Baukrowitz (2002) als Lack-Turnschuh-Betriebe oder von Kluge und Schiemann (2001) als „neuer Mittelstand“ gekennzeichnet worden sind. Diese Betriebe erscheinen am interessantesten, da dort die Partizipationsstruktur sehr offen erscheint. Aus der Literatur ist bekannt, dass Kleinbetriebe in der Regel kaum Betriebsräte oder sonstige kollektive Interessenvertretungsformen haben, bei Großbetrieben dagegen die Etablierung eines Betriebsrates wahrscheinlicher ist. Die wirtschaftliche Situation ist insofern relevant, da wir von den Annahme ausgehen, dass bei einer krisenhaften Unternehmensentwicklung und damit verbundenem Personalabbau die Wahrscheinlichkeit steigt, eine kollektive Interessenvertretung zu installieren. Außerdem sollen Betriebe ohne kollektive Interessen-

vertretung, mit alternativer Interessenvertretung und mit Betriebsrat als den drei wichtigsten Mustern im Sample aufgenommen werden.

Die Interviews werden anhand von Leitfäden geführt und dauern zwischen 60 und 120 Minuten. Die Gespräche werden aufgezeichnet und protokolliert. Gesprächspartner sind Geschäftsleitung und/oder Personalleitung, Abteilungsleiter, Projektleiter, ‚normale‘ Beschäftigte und – sofern vorhanden – Mitglieder der Interessenvertretung.

## Literatur

- Abel, J./Ittermann, P./Wannöffel, M. (2001): Alte und neue Arenen der industriellen Beziehungen – Resümee und Ausblick. In: J. Abel/H. Sperling (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten. München/Mering, S. 383-406
- Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt am Main/New York
- Beck, U./Brater, M./Daheim, H. (1980): Soziologie der Arbeit und Berufe. Reinbek
- Boes, A./Baukowitz, A. (2002): Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation der Mitbestimmung? 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
- Bosch, G./Kalina, T./Lehndorff, S./Wagner, A./Weinkopf, C. (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Gelsenkirchen
- Brandes, W./Weise, P. (1999): Arbeitsbeziehungen zwischen Markt und Hierarchie. In: W. Müller-Jentsch (Hg.): Konfliktpartnerschaft, 3. Aufl. München/Mering, S. 13-30
- Döhl, V./Kratzer, N./Moldaschl, M./Sauer, D. (2001): Auflösung des Unternehmens? Die Entgrenzung von Arbeit und Kapital. In: U. Beck/W. Bonß (Hg.): Die Modernisierung der Moderne. Frankfurt am Main, S. 219-232
- Faust, M./Jauch, P./Notz, P. (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum internen Unternehmer. München/Mering
- Haak, C./Schmid, G. (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? In: Leviathan 29, S. 156-178
- Hoffmann, E./Walwei, U. (2000): Was ist eigentlich noch? IAB-Kurzbericht Nr. 14. Nürnberg
- Ittermann, P./Abel, J. (2002): Gratwanderung zwischen Tradition und Moderne – Reifepfung der New Economy. Industrielle Beziehungen, Jg. 9 (4), S. 463-470
- Jürgens, U. (1984): Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß – Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: U. Jürgens/F. Naschold (Hrsg.): Arbeitspolitik. Opladen, S. 58-91
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Forschung. In: M. Moldaschl/G. Voß (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering, S. 53-100
- Kluge, N./Schiemann, V. (2001): Mitbestimmung und New Economy. In J. Abel/P. Ittermann (Hg.): Mitbestimmung an den Grenzen? München/Mering, S. 89-108
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering
- Kotthoff, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Berlin
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin
- Marshall, T. (1992): Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt am Main/New York
- Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. 2. Aufl. Frankfurt am Main/New York

- Müller-Jentsch, W./Ittermann, P. (2000): Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt am Main/New York
- Parmentier (2000): Erwerbsarbeit im Spiegel der BIBB/IAB-Erhebung 1999/1992. In: W. Dostal/R. Jansen/K. Parmentier (Hg.): Wandel der Erwerbsarbeit. Nürnberg, S. 9-38
- Pries, L. (2003): Erwerbsstrukturierende Institutionen und Erwerbsregulierung. Konzeptionelle Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie und zur Erweiterung der Industrielle-Beziehungs-Forschung. Unveröffentlichtes Manuskript. Bochum
- Reichardt, S. (2003): Soziales Kapital „im Zeitalter materieller Interessen“. Konzeptionelle Überlegungen zum Vertrauen in der Zivil- und Marktgesellschaft des langen 19. Jahrhunderts (1780-1914). Discussion Paper. Berlin
- Sengenberger, W. (Hg.) (1978): Der gesplittene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main/New York
- Wagner, A. (2000): Arbeiten ohne Ende? – Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter. In: IAT Jahrbuch 1999/2000. Gelsenkirchen, S. 258-275
- Wirth, C. (2000): Industrielle Beziehungen als „negotiated order“. In: Industrielle Beziehungen 7: 43-68