

Ludger Pries

De-Regulierung als Konvergenz der Industriellen Beziehungen im Globalisierungsprozess?

Das Verhältnis der Industriellen Beziehungen – als der Formen, Mechanismen und Normen der kollektiven Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – zum Prozess wirtschaftlicher, politischer und sozialer Globalisierung wird sehr kontrovers diskutiert. Viele Autoren machen aber einen universellen Trend in Richtung des Bedeutungsverlustes kollektiver Regulierungsmuster von Arbeit aus. De-Regulierung, Flexibilisierung und Prekariisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die fortschreitende Marginalisierung von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und anderen traditionellen Akteuren kollektiver Arbeitsregulierung insgesamt, die Verbetrieblung von Arbeitsbeziehungen sowie die damit verbundene Aufweichung der normsetzenden Kraft von Flächentarifverträgen sind in diesem Zusammenhang Stichworte, die als Belege für einen tiefgreifenden und mehr oder weniger weltweit gleichlaufenden Umbruch in den Industriellen Beziehungen herangezogen werden.

Je nach Standpunkt werden diese wahr- bzw. angenommenen Veränderungen entweder als Rückschritt in Richtung eines globalen ‘Manchester’- oder ‘Turbo’-Kapitalismus kritisiert oder aber als die Durchsetzung bürgerlicher Freiheiten gegen staatsautoritäre und korporativistische Regulierungsregimes begrüßt. Für Lateinamerika z.B. hat Duncan Green (1995) die ‘sozialen Kosten des Neoliberalismus’ bilanziert und die De-Regulierung von Wirtschaft und Arbeitsbeziehungen im Zuge der Ablösung des alten importsubstituierenden Entwicklungsmodells kritisch beleuchtet (vgl. auch Altvater/Mahnkopf 1999 und Köhler/Wannöfel 1993). Dagegen haben andere Studien eher widersprüchliche Entwicklungstrends von De-Regulierung und gleichzeitig fortbestehender oder gar verstärkter Regulierungskraft kollektiver Normen und Prozesse für Lateinamerika diagnostiziert und die entsprechenden Veränderungsprozesse in ihren sozialen Auswirkungen als eher ambivalent oder gar positiv im Sinne einer stärkeren Öffnung zivilgesellschaftlicher öffentlicher Räume interpretiert (vgl. z.B. einige Beiträge in Dombois et al. 1997 und Dombois/Pries 1999).

Einen interessanten Versuch, diese lateinamerikanische Debatte über Globalisierung, Neoliberalismus und die Regulierung von Arbeit und Beschäftigung

für die Diagnose der deutschen und westeuropäischen Situation fruchtbar zu machen, hat Ulrich Beck (2000) mit seiner These der möglichen 'Brasilianisierung der Arbeitsverhältnisse' vorgelegt. Hierunter wird vereinfacht eine universelle Ausbreitung und tendenzielle Angleichung prekärer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die sich im Rahmen globalisierter Konkurrenz- und Austauschbeziehungen durchsetzen könnte. Auch Saskia Sassens Arbeiten über die *Global Cities* beinhaltet bereits das Argument, dass sich im Zuge des Globalisierungsprozesses nicht nur strategische Funktionen transnational agierender Unternehmen in den metropolitanen Zentren konzentrieren, sondern dass durch die Ausdehnung von (vornehmlich lokal gebundener) Dienstleistungsarbeit und die hiermit zusammenhängende intensiverte internationale Arbeitsmigration auch die Prekarisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aus dem 'Süden' und aus der 'Peripherie' in die *Global Cities* bewege (vgl. Peripherie Nr. 81/82).

In bezug auf das hier interessierende Verhältnis zwischen Industriellen Beziehungen und Globalisierung herrscht also – bei Globalisierungsskeptikern wie bei Globalisierungsbefürwortern – die Annahme einer generellen Dekomposition kollektiver bzw. generalisierter Regulierungsmuster in Richtung von Verbetrieblichung, Flexibilisierung und Individualisierung der Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vor. Es wird davon ausgegangen, dass bezüglich der Formen und des Niveaus der kollektiven Aushandlung und Festlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eine mehr oder weniger einheitlich gerichtete und längerfristig *konvergente* Entwicklungstendenz im Sinne einer De-Regulierung vorherrsche. Im Kontext der Debatte um Globalisierung liegt es nahe, global ähnliche bzw. vereinheitlichende Veränderungswirkungen zu erwarten. Denn wie immer man den Globalisierungsbegriff im Einzelnen bestimmen mag, der Terminus verweist auf tiefgreifende wirtschaftliche, politische, kulturelle und soziale Veränderungen, die von Ländern und Regionen übergreifenden Wirkungskräften stark beeinflusst sind und von denen wiederum die Mehrheit der Menschen dieser Welt in der einen oder anderen Weise betroffen ist.

Auf längere Sicht würde dies im Ergebnis zu einer Konvergenz der Industriellen Beziehungen – und vielleicht auch anderer sozialer Regulierungsmuster – führen. Dies liegt der These einer Brasilianisierung von Arbeit und Beschäftigung implizit (als Annahme einer generellen *downgrading*-Tendenz der Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen) zu Grunde. Dieser Beitrag argumentiert in zweifacher Hinsicht gegen eine solche Konvergenzannahme. Erstens wird behauptet, dass selbst bei Annahme eines mehr oder weniger universellen wirtschaftlichen Globalisierungsprozesses in unterschiedlichen natio-

nalen und makroregionalen historischen und institutionellen Konfigurationen auch sehr differente Wandlungsimpulse für die jeweiligen Regimes Industrieller Beziehungen ausgelöst werden können. Zweitens wird bezweifelt, dass es durchgängige und global in dieselbe Richtung weisende empirische Belege für einen relativen Bedeutungs- und Gewichtsverlust der kollektiven Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gibt.

Zunächst werden beispielhaft unterschiedliche national organisierte Regimes Industrieller Beziehungen in früh und in spät industrialisierten Ländern als *kontingente Konfigurationen* skizziert (Abschnitt 1). Diese nationalen Einbettungen machen – so wird argumentiert und beispielhaft aufgezeigt – die Industriellen Beziehungen ‘globalisierungsresistenter’ als vielfach angenommen, und spezifische Regimes Industrieller Beziehungen können gleichsam als *unabhängige Variable selbst* die konkreten Formen nationaler Einbindung in Globalisierungsprozesse beeinflussen (Abschnitt 2). Gleichwohl ergeben sich trotz fortbestehender Differenzen und unterschiedlicher nationaler Verarbeitungsweisen derselben globalen Veränderungsimpulse auch gemeinsame Problemlagen und Herausforderungen (Abschnitt 3).

1. Industrielle Beziehungen in ihren nationalen Einbettungen

Unter Industriellen Beziehungen werden hier – in Anlehnung an die angelsächsische Diskussion und unter Berücksichtigung der eher deutschen Beteiligungs-Tradition – generell die Normen, Prozeduren und Praktiken, Akteurskonstellationen und Machtstrukturen sowie die wesentlichen Aushandlungsterrains der kollektiven Regulierung und öffentlich-staatlichen Festlegung (1) von Beschäftigungsbedingungen (Aufnahme und Beendigung des Arbeitsvertrages, Rekrutierung, Entlohnung etc. als *employment relations*), (2) von Arbeitsbedingungen (Formen und Kontrolle der Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitshandeln, horizontale und vertikale Arbeitsmobilität, Qualifizierung etc. als *work relations*) und schließlich (3) von individuellen und kollektiven Partizipationschancen der Beschäftigten an Prozessen wirtschaftlicher Leistungserstellung in der Triade von Staat, Kapital und Arbeit verstanden.¹

Industrielle Beziehungen bilden weder ein geschlossenes funktionalistisches System (wie es etwa bei Dunlop 1958 in Anlehnung an Parsons zumindest tendenziell angelegt war), noch sind sie nur eine Ansammlung unzusammenhängender Regulierungsarenen oder Akteursgruppen. Vielmehr bilden die spezifischen Regulierungsebenen und -modi, die Hauptakteursgruppen, der institutionalisierte Rahmen von Arbeitsrecht, *custom and practice* und Verhandlungs-

kultur sowie die bedeutsamsten *contested terrains* als Aushandlungsfelder jeweils nach innen und außen *kongruente Konfigurationen* im Sinne historisch gewachsener wahlverwandtschaftlicher Entsprechungsverhältnisse, die in den weiteren wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und sozialen Kontext (von Mikro-Regionen, Ländern und Makro-Regionen) *eingebettet* sind.²

Eine Engführung der Regelungsterrains auf Entlohnungsfragen und eine – zumindest angestrebte – Marginalisierung kollektiver Interessenvertretungen der Beschäftigten ist ‘wahlverwandt’ mit einer eher klassenkämpferischen Regulierungskultur (z.B. England unter der Thatcher-Regierung, Italien in den 1970er und 1980er Jahren, moderne Industriebranchen in vielen sich spät industrialisierenden Ländern). Eine Ausdifferenzierung der Regelungsterrains auf qualitative Fragen des Rationalisierungsschutzes, der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung und etwa der Standort- und Beschäftigungssicherung ist wahrscheinlicher kombiniert mit einem vergleichsweise starken Gewicht von Arbeitnehmerinteressenvertretungen (Gewerkschaften, Betriebsräten, anderen Organen) und einer kooperativen Konfliktregulierungskultur (z.B. Deutschland, Skandinavien). Eine Konzentration der Regulierungsinhalte auf Bestandssicherungsfragen und ein rational kalkultiertes Ausspielen aller formalen Machtressourcen ist kongruent mit einer *business-unionism*-Kultur in den Industriellen Beziehungen (z.B. USA).

Der Zusammenhang interner und externer Kongruenz der jeweils spezifischen Konfigurationen Industrieller Beziehungen wurde in vergleichenden Untersuchungen für früh industrialisierte Länder vielfach aufgezeigt (vgl. z.B. Armingeon 1994, Lorenz 1995; Mielke 1983). Er wird aber auch besonders deutlich, wenn man deren Entwicklung in früh industrialisierten Ländern des Nordens – z.B. in Deutschland – mit der in spät industrialisierten Ländern des Südens – z.B. Lateinamerikas – vergleicht. In *Deutschland* vollzog sich eine Formalisierung, Institutionalisierung und Homogenisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Rahmen einer weitgehend endogenen industriellen und technischen Entwicklungsdynamik auf der Basis der Generalisierung abhängiger Erwerbsarbeit während des gesamten 20. Jahrhunderts. Dies schlägt sich in der sozialen Institution des *Normalarbeitsverhältnisses* als (von Männern dominierter) lohn- oder gehaltsabhängiger Vollzeitbeschäftigung in formalisierten, kollektiv regulierten Bahnen und mit einer Einbindung in das öffentliche System der sozialen Sicherung nieder.

In kaum einem anderen Land der Welt ist dieses Normalarbeitsverhältnis so ausgeprägt wie in Deutschland. Auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts sind noch neun Zehntel aller Erwerbstätigen als Lohn- oder Gehaltsempfänger und nur ein Zehntel als Selbständige und Mithelfende beschäftigt. Mehr als drei Viertel aller

Erwerbstätigen sind Vollzeitbeschäftigte, und von den abhängig Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte und Beamte) sind mindestens neun Zehntel direkt sozialversichert. Zwar hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen von 1980 zum Ende der 1990er Jahre von 11,9% auf 20,6% fast verdoppelt, dennoch bleibt das Vollzeit-Normalarbeitsverhältnis in vielerlei Hinsicht stilbildend.³ Es ist der Bezugspunkt tariflich-kollektivrechtlicher Regulierungen und auch die Berechnungsgrundlage für Lohn-, Lohnersatz- und Rentenansprüche. Gleichzeitig ist es nach wie vor der Fixpunkt der Normalitätserwartungen der Bevölkerungsmehrheit (Dombois 1999).

Die besondere Prägekraft des Normalarbeitsverhältnisses hängt eng mit dem Grad und den Mechanismen der kollektiven Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zusammen. Auch wenn sich in einer mikroskopischen Feineinstellung viele Tendenzen einer Flexibilisierung, Dezentralisierung und Individualisierung der Normen und Praktiken der Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausmachen lassen – in einer international vergleichenden Grobeinstellung besitzt das Regulierungsregime des dualen Systems Industrieller Beziehungen (tarifautonome Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände einerseits, rechtlich fixierte Betriebs- und Unternehmensverfassung andererseits) in Deutschland eine nach wie vor überwältigende Prägekraft.

Wenige Branchengewerkschaften mit vergleichsweise großer Organisationsmacht und Mobilisierungsfähigkeit handeln in Prozessen des *collective bargaining*, also weitgehend autonom und ohne Einmischung des Staates, mit ebenfalls relativ mitgliederstarken, repräsentativen und gegenüber den Verbandsmitgliedern verpflichtungsfähigen Unternehmerverbänden ein ausdifferenziertes Set von Tarifverträgen aus. Die Aushandlungsterrains beschränken sich seit den 1980er Jahren nicht mehr nur auf die traditionellen reproduktiven Aspekte von Lohnhöhe, Lohnnebenleistungen, Urlaub etc., sondern beziehen zunehmend qualitative Aspekte wie die sozialverträgliche Regulierung technischer und organisatorischer Innovationen oder unterschiedliche Modelle von Arbeitszeitgestaltung und Qualifizierung ein. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass dieses tarifvertragliche Regulierungsregime – auch wenn nur etwa ein Drittel aller abhängig Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert ist – nach wie vor eine stil- und normbildende Wirkung für fast alle abhängig Erwerbstätigen besitzt.⁴

Der zweite Pfeiler des dualen Regulierungsregimes ist die auf Arbeit und Erwerb bezogene Gesetzgebung, die vor allem die prozedurale Beteiligung der Beschäftigten durch Betriebsräte in den Unternehmen und durch Präsenz in den Aufsichtsräten großer Aktiengesellschaften festlegt. Materiale Definitionen von

Mindeststandards der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bestehen daneben vor allem in den Bereichen der Sozialversicherung sowie des Unfall-, Gesundheits- und des Kündigungsschutzes. Durch ministerielle Allgemeinverbindlichkeitserklärungen werden tarifvertragliche Regelungen hinsichtlich ihrer räumlichen und personenbezogenen Geltung ausgedehnt und verallgemeinert. Insgesamt stellt das duale System Industrieller Beziehungen in Deutschland zu einem sehr hohen Grade die Durchsetzungsfähigkeit ausgehandelter und gesetzlich fixierter Normen sicher. Die kongruenten Konfigurationen Industrieller Beziehungen anderer früh industrialisierter Länder unterscheiden sich natürlich – je nach der gewählten Feineinstellung der Analyse – zum Teil sehr stark von der skizzierten deutschen. Besonders deutlich werden aber die Unterschiede in der strukturellen *Einbettung* und im Grad der kollektiven Regulierung sowie der damit zusammenhängenden Homogenität von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zu spät industrialisierten Ländern.

In den lateinamerikanischen Gesellschaften setzte der Industrialisierungsprozess in breitem Umfang etwa einhundert Jahre später als in den meisten früh industrialisierten Ländern ein. Noch bevor sich eine breite industrielle Arbeiterschaft mit einer eigenen Arbeiterkultur herausbilden konnte, die die gesamte Gesellschaft hätte tiefgehend prägen können, kam hier der Industrialisierungsprozess ins Stocken. An Stelle nachhaltiger Industrialisierung entwickelte sich eine „strukturelle Heterogenität“ (Nohlen/Sturm 1982) und eine „Hypertertiarisierung“ (Oliveira 1973; García 1988) mit allen bekannten Begleiterscheinungen von nicht formalisierten Beschäftigungsbeziehungen und massiver selbständiger Erwerbsarbeit.

Am Beginn des 21. Jahrhunderts befindet sich nur eine Minderheit aller Erwerbstätigen in formalisierten Beschäftigungsverhältnissen, die in der einen oder anderen Weise kollektiv und/oder staatlich reguliert sind. In Mexiko, einem der industrialisiertesten Länder des Subkontinents und neuerdings sogar Mitglied der OECD, gehören von einer Gesamtbevölkerung von etwa 97 Mio. im Jahre 2000 nur etwa vier Zehntel zu den Erwerbstätigen (in Deutschland fünf Zehntel). Von den 40 bis 41 Mio. Erwerbstätigen waren nur etwa vier Zehntel aller Erwerbstätigen sozialversichert beschäftigt!⁵ Von diesen hatte wiederum mehr als ein Zehntel nur einen befristeten Arbeitsvertrag (*eventuales*-Arbeiter). Dies lässt erahnen, dass es in Mexiko kein 'Normalarbeitsverhältnis' im deutschen Sinne gibt, welches als repräsentativ und Referenzpunkt für die mexikanische Beschäftigungsstruktur und Arbeitsregulierung dienen könnte. Die Mehrheit aller Arbeitsverhältnisse ist informell in dem Sinne, dass mit ihnen keinerlei Renten-, Kranken- oder Arbeitslosenversicherungsansprüche verbunden sind. Nur eine

Minderheit aller Erwerbstätigen (etwa ein Drittel) besitzt ein formalisiertes unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit Sozialversicherungsabgaben. Um diesen Kern von Stammarbeitern siedeln sich die flexibel angeheuerten, aber z.B. im Falle großer Unternehmen durchaus sozialversicherten *eventuales*-Arbeiter an, und jenseits dieser beiden Gruppen erstreckt sich die Mehrheit der nicht sozialversichert Beschäftigten.

Für den hier interessierenden Zusammenhang ist von entscheidender Bedeutung, dass der geringe Anteil geschützter Stammarbeiter in den letzten zwei Jahrzehnten keineswegs angestiegen ist, das Regime Industrieller Beziehungen aber weitgehend auf eben diese Gruppe fixiert und reduziert blieb. Die Personalpolitik und Arbeitsorganisation in den Unternehmen, viele arbeitsrechtlich fixierte Mindeststandards, die Tarifverträge und schließlich auch die innergewerkschaftlichen Strukturen spiegeln diese doppelte Segmentierung von Stamm- und Randbeschäftigung und von formeller und informeller Arbeit wider. Extrem viele Menschen arbeiten in kleinsten Wirtschaftseinheiten. Aufgrund der Dispersion und des (Aus-)Bildungsstandes der meisten dort Erwerbstätigen haben weder der Staat, noch die Gewerkschaften oder die Arbeitgeberverbände einen realen Zugriff, um etwa die Einhaltung von gesetzlichen Mindeststandards zu kontrollieren, geschweige denn durchzusetzen. Sind schon die Möglichkeiten der Regulierung von *abhängiger* Erwerbsarbeit sehr beschränkt, so gilt dies noch mehr für die quantitativ bedeutsame *selbständige* Erwerbsarbeit in familiärer Subsistenzwirtschaft, als *Arbeiter auf eigene Rechnung* oder als Kleinunternehmer. Diese häufig dem 'informellen Sektor' zugeschriebenen Erwerbsformen bleiben kollektiver Regulierung im Sinne Industrieller Beziehungen weitgehend verschlossen (Pries 1992 und 1996).

Während sich in den früh industrialisierten Ländern das System der Industriellen Beziehungen und das Normalarbeitsverhältnis wechselseitig entwickelten und stabilisierten, war in den spät industrialisierten Ländern die 'Funktionsmasse' für die kollektive Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, nämlich formalisierte abhängige Erwerbsarbeit, aufgrund der strukturellen Heterogenität immer und bis heute wesentlich eingeschränkter. Entsprechend generiert das System der Industriellen Beziehungen nicht einen alle Formen von Erwerbsarbeit schlechthin präformierenden Typus von Normalarbeitsverhältnis. Die kollektive Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im System Industrieller Beziehungen hat unter diesen Umständen sehr stark den Charakter sozialer Schließung (Weber 1972).

Bei allen potentiellen Differenzierungen *innerhalb* der Gruppe der früh industrialisierten Länder einerseits und *innerhalb* der Gruppe der spät industriali-

sierten Länder andererseits implizieren doch die hier skizzierten Unterschiede *zwischen* früh und spät industrialisierten Ländern strukturell unterschiedliche *settings* von Arbeit und auch von Arbeitsregulierung. Für deren Verständnis ist die von Maine (1960) entwickelte Unterscheidung von Status und Kontrakt hilfreich. Der Herausbildung der Industriellen Beziehungen als kollektivem Regulierungsmuster liegt die Notwendigkeit zugrunde, dass immer dann, wenn mehrere Menschen in einen dauerhaften Kooperationszusammenhang treten, die Rechte und Pflichten, die Funktionen und der Status der einzelnen in irgendeiner Weise bestimmt werden müssen. Im traditionellen subsistenzwirtschaftlichen Großfamilienverband ist die Funktionsteilung in der Regel nach Geschlecht und Alter durch Brauch und Sitte reguliert. Auch das feudale Herr-Knecht-Verhältnis war durch Tradition normiert und legitimiert. An die Stelle statusorientierter, impliziter und häufig diffuser Zuschreibungen und Reziprozitätserwartungen tritt im kapitalistischen Lohnarbeitsverhältnis eine explizite und auf Erfüllung beiderseitiger Vertragsverpflichtungen in absehbarer Zeit orientierte Logik ausgehandelter Verträge.

Dieser Wandel von traditionellen vorkapitalistischen zu modernen lohnabhängigen Regulierungsformen wurde als Entwicklung vom Status zum Kontrakt (Maine 1960) beschrieben. *Kontrakt* bedeutete für Maine jedes freiwillig vereinbarte Verhältnis von Rechten und Pflichten zwischen Individuen mit unterschiedlichen Ressourcen und Interessen, die durch Austausch von Leistungen ihren jeweiligen Nutzen erhöhen. *Status* dagegen repräsentierte einen Komplex von Rechten und Pflichten, der dem Individuum als Folge seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Kategorie – bei Maine in der Regel einer Familie – unabhängig von seinem Wollen und Handeln vorgegeben ist. Diese Unterscheidung zwischen vorgefundener und vereinbarter, obligatorischer und konsensualer Ordnung ist in mannigfaltiger Variation für die moderne Gesellschaftstheorie bis heute grundlegend geblieben (Streeck 1988, S. 3f).

Wurden die so verstandenen Verträge zunächst – im Sinne der liberalen Kontrakttheorie – als rein individualrechtliche zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgehandelt und abgeschlossen, so werden mit dem Aufkommen von Gewerkschaften und staatlichem Arbeitsrecht tariflich-kollektivvertragliche und öffentlich-rechtliche Normierungen für die Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen immer bedeutsamer. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass deren normative Grundlegung und historisch-empirische Verfestigung in erster Linie mit Bezug auf den *Bürgerstatus* aller Menschen und ihre sozialen Rechte politisch begründet und garantiert wurde. Thomas Marshall (1964) hatte die schrittweise Entwicklung von allgemeinen bürgerlichen,

politischen und sozialen Rechten beschrieben und auf den Dualismus zwischen diesen Bürgerrechten in der politischen Sphäre und dem Fehlen von Demokratie und Gleichheitsprinzipien in der Wirtschaftssphäre hingewiesen, welcher moderne Massendemokratie mit sozio-ökonomischer Klassenspaltung vereinbar und zu deren Überwindung die Ausweitung 'industrieller Rechte' notwendig macht.

Vor diesem Hintergrund können Industrielle Beziehungen als eine Art Brückenschlag interpretiert werden, um politisch und normativ begründete Bürgerrechts- und Gerechtigkeitsvorstellungen durch kollektiv vereinbarte und öffentliche Regulierungsverfahren in das Wirtschaftssystem zu implantieren. War der Übergang vom vorkapitalistischen Status zum frei verhandelten Individual- und Kollektivvertrag also zunächst liberal-kontrakttheoretisch begründet worden, so bietet Marshall eine politische Grundlegung der Industriellen Beziehungen aus dem Zusammenhang allgemeiner Bürgerrechte. Rechtliche und kollektivvertragliche Regulierungen haben nun seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in den früh industrialisierten westlich-kapitalistischen Ländern eine solche Prägestkraft und normalitätsstrukturierende Bedeutung erlangt, dass mit Thomas Marshall von einer nicht mehr nur vertraglichen, sondern einer quasi (wieder und potentiell) statusähnlichen Zuschreibung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gesprochen werden kann.

Auf diese Weise lässt sich ein *Zweischritt* konstruieren: vom vor-bürgerlichen Status über den liberal-kapitalistischen Vertrag zum bürgerrechtlichen Status. Wo – wie in vielen früh industrialisierten Ländern – ein Normalarbeitsverhältnis und ein verallgemeinertes Regime Industrieller Beziehungen die Arbeits- und Beschäftigungswirklichkeit *aller* Erwerbstätigen wenn nicht bestimmen, so doch zumindest *präformieren*, lässt sich dies als Ausdruck eines über die Vertragslogik hinausweisenden, an einem bürgerrechtlichen Status orientierten Zuschreibungs- und Regulierungssystems interpretieren.

Für die spät industrialisierten Länder stellt sich dieses Verhältnis von Status und Vertrag völlig anders dar. Erstens hat hier die kollektivvertraglich-arbeitsrechtliche Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu keinem Zeitpunkt ein solches Ausmaß und eine solche normen- und praxisrelevante Bedeutung erlangt, dass man von einem bürgerrechtlichen Status sprechen könnte. Formalisierte, kollektiv ausgehandelte und/oder öffentlich garantierte Normalarbeitsverhältnisse waren immer nur in *hochregulierten Enklaven* verwirklicht. Daneben existieren zweitens viele Wirtschaftsbereiche, in denen wegen des Fehlens rechtsstaatlicher Überwachungs- bzw. Erzwingungsinstanzen und durchsetzungsfähiger kollektiver Akteursgruppen die bestehenden vertraglichen Regulierungen so gut wie keine Bedeutung für die reale Ausdifferenzierung der

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben. Dies gilt etwa für Landarbeiter auf entlegenen *haciendas* Brasiliens oder Mexikos ebenso wie für die Coca-Arbeiter in Bolivien, Peru oder Kolumbien.

Drittens bestimmen auf *traditionellen Status* gegründete Sozialbeziehungen viele erwerbsrelevante gesellschaftliche Bereiche in den Ländern Lateinamerikas. Dies gilt etwa für den Großteil der häuslichen Dienstleistungen ('muchachas', 'peones'), aber auch für traditionell-paternalistische Abhängigkeitsverhältnisse, die dem Herr-Knecht-Schema entsprechen und denen die Reziprozität von Fürsorge gegen absolute Loyalität zugrunde liegt. Schließlich finden wir viertens in den spät industrialisierten Ländern einen großen Anteil von Erwerbsaktivitäten, die sich aufgrund ihres Charakters als Tätigkeiten *kleiner Selbständiger* und *auf eigene Rechnung Arbeitender* der Regulierungslogik von Vertragsverhältnissen abhängiger Beschäftigung entziehen.

Vor diesem Hintergrund wird die relativ hochselektive, stark paternalistische und etatistische Prägung der Industriellen Beziehungen in Lateinamerika verständlich. Erstens flankierte der Staat von Anfang an die Industrialisierung aktiv durch eine detaillierte Vorgabe materialer Mindestnormen für (abhängige) Arbeitsverhältnisse (Mindestlöhne, Arbeitszeitregelungen, Entschädigungen bei Entlassungen, Sozialleistungen etc.). Zweitens wurden in fast allen lateinamerikanischen Ländern zumindest phasenweise die Organisation von Gewerkschaften und die Institutionalisierung des Tarifwesens von Staats wegen gefördert und gleichzeitig in administrativ-politische Kontrollstrukturen eingebunden, die den Regimes Industrieller Beziehungen die institutionalisierte Funktion von 'Transmissionsriemen' der staatlichen Entwicklungspolitik zuwiesen. Drittens erklärt sich die etatistische Struktur Industrieller Beziehungen aus dem relativ großen Gewicht des öffentlichen Sektors selbst, in dem Gewerkschaften überdurchschnittlich stark vertreten waren; der Bereich öffentlicher Dienstleistungen und die staatlichen Unternehmen wurden zur Bastion gewerkschaftlicher Organisation und oft auch korporatistischer und klientelistischer Verfilzung überhaupt.

Viertens gründeten die allgemeine Notwendigkeit eines *political bargaining* und dessen konkreter Spielraum in der regulativen und administrativen Dominanz des Staates in den Industriellen Beziehungen, in der gesamtgesellschaftlich gesehen relativ schwachen sozialen Basis der Gewerkschaften sowie in der Abhängigkeit einer jungen Unternehmerschicht von staatlichen Vorgaben. Das Hauptmittel der Interessenpolitik zwischen Unternehmern und Gewerkschaften war die *über den Staat vermittelte* politische Einflussnahme und Aushandlung. Inmitten heterogener Ökonomien mit vielfältigen Reproduktionsformen wur-

den auf diese Weise relativ abgeschottete Kernzonen staatlicher und kollektivvertraglicher Regulation von Arbeitsverhältnissen geschaffen (vgl. insgesamt Dombois/Pries 1993a und 1993b; Köhler/Wannöffel 1993; Wannöffel 1995 und Dombois/Pries 1999).

Nimmt man diese strukturelle Heterogenität der Arbeits- und Erwerbsformen und auch ihres Regulierungsregimes ernst, so wird die *qualitativ andere Einbettung der Industriellen Beziehungen* in Lateinamerika und die andere Entwicklungsdynamik des Status-Kontraktverhältnisses deutlich. Diese Konfiguration dürfte sich auch *in the long run* nicht einfach den Entwicklungsmustern der früh industrialisierten Länder anpassen. Erstens wird immer zweifelhafter, ob die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Lateinamerikas dem Muster einer immer weiter fortschreitenden Formalisierung, Institutionalisierung und Homogenisierung der Erwerbsarbeit in die Richtung des Normalarbeitsverhältnisses folgt. Denkbar und wohl wahrscheinlicher ist eine Industrialisierung ohne breite Industriearbeiterschaft und eine Tertiarisierung ohne Ausweitung formalisierter abhängiger Beschäftigung; Produktivkräfte und Bürgerrechte sind offensichtlich anders miteinander verkoppelt, als dies für die hoch industrialisierten Länder diskutiert wurde (Müller-Jentsch 1994). Zweitens müssen in den meisten lateinamerikanischen Ländern – nach mehr oder weniger ausgedehnten Phasen autoritärer politischer Regimes – der Bürger-Status (*civil citizenship*) und die politischen Bürgerrechte (*political citizenship*) erst noch erweitert und generalisiert werden – um dann vielleicht auch vom politischen System über die Industriellen Beziehungen als *social citizenship* in die Wirtschaft wirken zu können. Drittens schließlich ist Skepsis angebracht, weil im Zeichen der sogenannten neoliberalen Wende selbst die eingeschränkte Regulierungsmächtigkeit der Industriellen Beziehungen an Bedeutung verlieren könnte.

Zusammenfassend zeigt sich, dass sowohl die gesellschaftliche und ökonomische Einbettung der Industriellen Beziehungen als auch deren Regimes selbst zwischen früh und spät industrialisierten Ländern sehr stark variieren. Von dem für die früh industrialisierten Länder beschriebenen Zweischritt 'vormoderner Status → liberaler Vertrag → bürgerrechtlicher Status' haben die spät industrialisierten Länder *beide* Phasenwechsel anders und vielfach parallel vollzogen. Vor diesem Hintergrund stellt sich nun expliziter die Frage nach den – universalen oder kontextspezifischen – Wirkungen des Globalisierungsprozesses auf die Regimes Industrieller Beziehungen: Ist die fortschreitende De-Regulierung eine konvergente Entwicklungstendenz der Industriellen Beziehungen im Globalisierungsprozess?

2. Industrielle Beziehungen als Opfer der Globalisierung?

Das Status-Kontrakt-Modell ermöglicht es, international vergleichend die *strukturellen* Unterschiede in den Regimes Industrieller Beziehungen herauszuarbeiten. Werden diese länder-bezogenen Besonderheiten Industrieller Beziehungen nun durch einen allgemeinen Globalisierungstrend eingeebnet? Führt Globalisierung tendenziell zu einer stärkeren Homogenisierung der Regimes Industrieller Beziehungen – etwa im Sinne eines *downgrading* ihrer Bedeutung und Regulierungsmächtigkeit? Oder differenzieren sich die Industriellen Beziehungen eher nach ihren je spezifischen *settings* weiter aus? Impliziert ist hierbei auch das folgende Problem: Sind die Regimes Industrieller Beziehungen nur passiv betroffen von Globalisierung oder wirken sie auch aktiv, gleichsam als unabhängige Variable auf Globalisierungsprozesse? Diese Fragen werden im folgenden an zwei Beispielen diskutiert.

Unternehmens-Globalisierung und Mitbestimmung in Deutschland

Die betriebliche und die Unternehmens-Mitbestimmung sind spezifisch deutsche Formen der Arbeitnehmerpartizipation. In dem Maße, wie Unternehmen mit Stammsitz in Deutschland ihre Auslandsaktivitäten globalisieren, könnte die Mitbestimmung dadurch unterhöhlt oder gar obsolet werden, dass das Management geschickt deutsche und ausländische Standorte gegeneinander ausspielt und so die Wirksamkeit der deutschen Mitbestimmung praktisch zunichte macht. In diesem Falle würde eine tragende Säule der Industriellen Beziehungen in Deutschland durch Globalisierung gleichsam eingerissen. Wird eine solche Annahme der faktischen oder zumindest der programmatischen Relativierung von Mitbestimmung durch die vorliegenden Forschungsbefunde gestützt?⁶ Die empirischen Evidenzen sprechen eigentlich gegen eine solche Annahme.

Globalisierung hat das von „Konfliktpartnerschaft“ (Martens/Peter 1989; Müller-Jentsch 1993) geprägte deutsche System Industrieller Beziehungen und auch die Mitbestimmung (bisher) nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Wie verschiedene Untersuchungen zeigen, ist nur ein Teil – vielleicht ein Drittel – der Unternehmensinternationalisierung als vorrangige *Verlagerung* zu bezeichnen (vgl. für die Automobilindustrie die Beiträge in Kilper/Pries 1999), die zumindest theoretisch auch als ‘Mitbestimmungsfucht’ gedeutet werden könnte. Das bindingslose Unternehmen, welches Produktionsressourcen beliebig um den Globus schiebt, ist eine „Fiktion“ (Dörre 1997, S. 269). Häufig ist bzw. war die Drohung mit Produktionsverlagerung ins Ausland gegenüber den Beschäftigten

und ihren Betriebsräten vorwiegend Rhetorik, die als solche schnell erkannt und damit recht unwirksam wird. Mitbestimmung kann im Kontext von Unternehmensinternationalisierung sogar an Gewicht gewinnen. In keinem der bekannten und wichtigen Fälle wie dem Kauf von Rover durch BMW, der Daimler-Chrysler-Fusion oder der Verschmelzung von Hoechst mit Rhone-Poulenc haben sich die deutschen Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten prinzipiell *gegen* Internationalisierung gestellt. Sie haben nicht selten einen entscheidenden Einfluss auf deren Gestaltung genommen. Der Sitz der neuen Daimler-Chrysler-Konzernzentrale liegt nicht *trotz*, sondern eher *wegen* der Mitbestimmung in Stuttgart und nicht in Auburn Hills/USA. Auch bei Volkswagen hat die Weiterentwicklung des transnationalen Produktionsverbundes die schon traditionell relativ starke Mitbestimmung eher gestärkt als geschwächt. Umgekehrt haben die Betriebsräte und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat die Konzerninternationalisierung eher stimuliert als gebremst (Mertens 1994; Haipeter 2000).

Dies bedeutet freilich nicht, dass die Mitbestimmung nicht durch Globalisierung vor neue Herausforderungen gestellt würde (Roth 1998). Die intra-organisationalen Aushandlungsprozesse *zwischen* den Belegschaftsvertretungen der Standorte einerseits und die inter-organisationalen Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertretungen und dem Management der Standorte und der Konzernzentrale andererseits werden erheblich komplexer und nach Unternehmen differenzierter.⁷ Völlig unterschiedliche Interessenvertretungsstrukturen treffen aufeinander. Durch die Einrichtung von Euro-Konzernbetriebsräten seit 1994 ist eine gewisse Europäisierung der Mitbestimmung eingeleitet worden. Inzwischen sind in ca. 520 europaweit tätigen Konzernen Europäische Betriebsräte (EBR) eingerichtet worden. Platzer/Rüb (1999) unterscheiden vier Typen von EBRs (symbolische, dienstleistende, projektorientierte und beteiligungsorientierte). Nach Auffassung der Mitbestimmungs-Kommission zeichnet sich eine „Partikularisierung der Strukturen der Arbeitnehmerbeteiligung nach Unternehmen und deren nationalen Ursprüngen ab“ (Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 1998, S. 18). Für europaweit tätige Unternehmen mit Stammsitz in Deutschland bedeutet dies tendenziell eine *Ausweitung* von Elementen der deutschen Mitbestimmungspraktiken auf die Konzernstandorte in anderen Euroländern (Lecher et al. 1998). Wie das Beispiel Volkswagen lehrt, *kann* die im internationalen Vergleich recht starke rechtliche Absicherung einer nach Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechten abgestuften Partizipation von Beschäftigtenvertretern durch Betriebsräte und in Aufsichtsräten sogar die deutsche Mitbestimmung im Vergleich zu den Vertretungsformen in anderen Standorten und im Verhältnis zum Konzern-Management *aufwerten* (Haipeter 2000; Eckardt et al. 2000). Die

Mitbestimmungs-Kommission konstatiert denn auch: „Der bislang fast gänzlich reibungslose Aufbau des Systems der Europäischen Betriebsräte in Deutschland zeigt, dass weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer in ihnen eine Bedrohung sehen.“⁴⁸ Die kürzlich von der Bundesregierung initiierte Reform der betrieblichen Mitbestimmung dürfte sogar mittelfristig zu deren Stabilisierung und Ausweitung führen.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass das deutsche Mitbestimmungssystem durch Globalisierung zweifellos unter Veränderungsdruck gerät, dass es aber nicht nur eine *abhängige* Variable und ein passives Opfer in diesem Prozess ist. In einer international vergleichenden Perspektive sprechen viele Anzeichen dafür, dass das deutsche duale System Industrieller Beziehungen für die Beschäftigten wie auch für die Unternehmen eine durchaus positive Rolle im Globalisierungsprozess spielen kann. In monistischen Systemen Industrieller Beziehungen mit Gewerkschaften als alleinigem Akteur auf Seiten der Beschäftigten wie etwa in den USA scheint der Globalisierungsprozess eher mit einer spürbaren Schwächung des Faktors Arbeit in den Industriellen Beziehungen verbunden zu sein (Cook/Katz 1994; Köhnen 2000); die Ursache-Wirkungszusammenhänge sind freilich viel komplexer als hier diskutierbar – der relative Bedeutungsverlust der US-amerikanischen Gewerkschaften wird teilweise z.B. mit deren fehlender Lernfähigkeit und mit staatlichen Politikstrategien, die am Ausgang des 20. Jahrhunderts noch weitgehend dem Stand der 1930/40er Jahre entsprachen, erklärt (Köhnen 2000). Auch Frankreich und England sind traditionell durch monistische Strukturen der Industriellen Beziehungen mit weltanschaulich bzw. berufsgremial differenzierten Gewerkschaften charakterisiert. Aber in Frankreich entwickelte sich (ebenso wie in Spanien) in den letzten zwei Jahrzehnten eine auf Arbeits- und Unternehmensrecht basierte Interessenvertretung auf Arbeitsbereichs- und Betriebsebene (Lecher 1994). Im Vergleich zu all diesen Konfigurationen Industrieller Beziehungen ist die Mitbestimmung im Rahmen des deutschen dualen Systems eher als Standortvorteil im Globalisierungsprozess zu werten. Welche Erfahrungen hinsichtlich des Verhältnisses von Globalisierung und Industriellen Beziehungen liegen aber nun angesichts der völlig anderen *settings* in spät industrialisierten Ländern wie denen Lateinamerikas vor?

Funktionsverlust der Industriellen Beziehungen durch Wirtschaftsöffnung in Lateinamerika?

Vereinfacht lassen sich in der sozialwissenschaftlichen Forschung in Bezug auf Lateinamerika zwei Extrempositionen ausmachen. In einer tendenziell pessimistischen Perspektive werden die Regimes Industrieller Beziehungen vorwiegend

als Opfer von Wirtschaftsöffnung und globalisierten Märkten gesehen. Dieser Position zufolge werden Gewerkschaften sowohl innerhalb des engeren Systems der Industriellen Beziehungen, als auch in den strukturell heterogenen Gesellschaften insgesamt marginalisiert. Angesichts der Zwänge weltwirtschaftlicher Konkurrenz erodieren die keimhaften Ansätze wohlfahrtsstaatlicher Regulierungen, bevor sie sich überhaupt stabilisieren können. Es gibt deshalb keine soziale Kraft und keine Mechanismen mehr, um die soziale Dispersion und Ungleichheit einzudämmen.

Umgekehrt bedeutet für Vertreter einer eher positiven Gesamtbeurteilung des Verhältnisses von Globalisierung und Industriellen Beziehungen die Abkehr vom permanenten Interventionismus des Staates in die Ökonomie die Chance, dass sich direktere Verhandlungsbeziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften im Sinne eines *collective bargaining* überhaupt festigen können. Auch im politischen Bereich werde der autoritäre Entwicklungsstaat geschwächt, und die 'Zivilgesellschaft' sowie unabhängige soziale Bewegungen erhielten endlich als eigenständige soziale Sphäre ein größeres Gewicht gegenüber den traditionellen autoritären Institutionen des Staates, des Betriebes und der Familie.

Aufgrund eigener empirischer Studien über den Zusammenhang von Globalisierung und Industriellen Beziehungen in Brasilien, Kolumbien und Mexiko halten wir düstere Untergangsszenarien für nicht angebracht, nach denen die kollektive Regulierung von Arbeit und Beschäftigung immer weiter ausgedünnt, die Gewerkschaften als Akteure weitgehend marginalisiert, der Staat aus seinen paternalistischen Schutzfunktionen verabschiedet und den Unternehmen alle Prärogative der einseitigen Normenfestsetzung überlassen würden. Der durch wirtschaftliche Außenöffnung und Privatisierungen verstärkte Produktivitäts- und Kostendruck hat nicht zu einem Einbruch der bestehenden kollektiven Regulierung von Arbeitsbedingungen geführt. Zum Teil haben die Unternehmen gegenüber den Beschäftigten und deren Gewerkschaften sogar ökonomische Zugeständnisse im Tausch gegen die Aufgabe von gewerkschaftlicher Kontrollmacht und rigiden *job demarcations* sowie die Akzeptanz erhöhter Arbeitsflexibilität gemacht.

Gleichzeitig sind aber in den meisten lateinamerikanischen Ländern auch neue Wirtschaftsbereiche (vor allem arbeitsintensive *maquiladora*-Industrien) mit sehr schwacher kollektiver Regulierung überdurchschnittlich stark gewachsen (Dombois/Pries 1999). Hierdurch haben die Regimes Industrieller Beziehungen trotz einer gewissen Entbürokratisierung und Entpolitisierung bezogen auf die *Gesamtheit* der Erwerbstätigen bislang noch weitgehend ihren exkludierenden Charakter bewahrt, und es wurde die bestehende strukturelle Heterogenität zemen-

tiert. Angesichts der Ernüchterung über die Wirksamkeit neoliberaler Strategien können zu Beginn des 21. Jahrhunderts auf allen Ebenen in den Hauptakteursgruppen von Staat, Kapital und Arbeit diejenigen Kräfte und Projekte sensibler Beachtung finden, die weder ein Zurück in das alte Modell der Importsubstitution, noch einen Gewaltdurchmarsch zum Manchester-Kapitalismus anstreben (vgl. zum Neostrukturalismus Green 1995). Gleichwohl bleibt die strukturell schwache Ausgangsbasis für kollektive Regulierungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Sinne der bisherigen Traditionen Industrieller Beziehungen bestehen.

3. Konvergenz und Divergenz der Industriellen Beziehungen im Globalisierungsprozess

Zusammenfassend zeigen die Beispiele der Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland und der Regimes Industrieller Beziehungen in ausgewählten lateinamerikanischen Ländern, dass die konkreten Formen von Arbeit und Beschäftigung sowie deren kollektiver Regulierung immer in komplexe wirtschaftliche, politische, kulturelle und soziale Zusammenhänge eingebettet sind. Gerade weil sich diese wesentlich langsamer wandeln als z.B. die internationalen Finanzkapitalströme, haben sich auch die nationalspezifischen Grundstrukturen der Industriellen Beziehungen – sowohl in früh als auch in spät industrialisierten Ländern – bisher weniger radikal verändert, als dies eine rein ökonomische Perspektive nahelegen würde. Während diese Befunde gegen eine Homogenisierung der Regimes Industrieller Beziehungen durch Globalisierung und für ein Weiterbestehen divergenter kontingenter Konfigurationen sprechen, ergeben sich am Anfang des neuen Jahrhunderts gleichwohl auch einige *gemeinsame* Herausforderungen. Die Konzepte eines *Erwerbsbürger-Status* und der zunehmenden Entwicklung *transnationaler Sozialräume* verweisen auf solche Veränderungstendenzen und Gestaltungsräume, die sowohl früh als auch spät industrialisierte Länder betreffen.

Stärkung des Erwerbsbürger-Status

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Diskussion um Status und Vertrag als Regulierungsmodi für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann die stärkere Fokussierung der Industriellen Beziehungen auf *erwerbsbezogene Bürgerrechte* eine Länder und Kontinente übergreifende ‘globale’ Klammer sein – für die sozialwissenschaftliche Forschung ebenso wie für unmittelbar involvierte

Akteursgruppen. Verschiedene Initiativen der Europäischen Union wie die suprastaatliche Regulierung von Teilzeitarbeit, Arbeitsschutz, befristeter Beschäftigung oder Beteiligungsrechten der Beschäftigten in europaweit tätigen Unternehmen gehen in eine solche Richtung (vgl. etwa Hernichel 1995 und Hoffmann 2001). Ausgangsannahme ist hierbei, dass eine stärkere Berücksichtigung und ein Ausbau erwerbsbezogener Bürgerrechte als *social citizenship* für alle im System Industrieller Beziehungen involvierten wichtigen Akteursgruppen Vorteile bringen kann.

Für die Beschäftigten und ihre kollektiven Interessenvertretungen ergibt sich das Problem einer immer stärkeren Ausdifferenzierung und Flexibilisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die kaum mehr allein oder vorwiegend über materiale kollektive Regulierungen (etwa substantielle Flächentarifverträge) reguliert werden können. Immer stärker werden deshalb organisationsübergreifende Kollektivregulierungen mit prozeduralen Regulierungen wie z.B. Öffnungsklauseln versehen, die weitergehende Ausdifferenzierungen etwa auf der Unternehmens- oder der Betriebsebene vorsehen. Eine Ausweitung prozeduraler Regulierung sowie eine Dezentralisierung und Flexibilisierung kollektiver Regulierung kann besonders dann den Interessen der Beschäftigten (nach Individualisierung *und* Absicherung, Freiheit *und* Solidarität) entsprechen sowie ein generelles *downgrading* oder eine Heterogenisierung vermeiden, wenn sie einher geht mit einem hohen Niveau generalisierter öffentlich staatlicher oder suprastaatlicher bürgerrechtlicher und wohlfahrtsstaatlicher Regulierung.

Auch für Unternehmen kann eine solche Kombination aus Flexibilisierung und Dezentralisierung der Erwerbsregulierung einerseits und einer Verstärkung der erwerbsbezogenen Bürgerrechte andererseits von Vorteil sein. Grundsätzlich verschlechtern letztere nicht die Wettbewerbsbedingungen von Wirtschaftsorganisationen, wenn und insofern sie allgemein für alle Unternehmen (zumindest etwa im Wirtschaftsraum der EU, aber in anderem Kontext etwa auch im Rahmen der OECD-, WTO- oder ILO-Vertragsstaaten) gelten. Auch für die Unternehmen nämlich haben Dezentralisierung und Flexibilisierung durchaus ambivalente Wirkungen: sie erhöhen den Anpassungsspielraum, aber gleichzeitig auch den betrieblichen Aushandlungs- und Regulierungsbedarf. Generelle, unternehmensübergreifende Regeln sind auch als Aushandlungs- und Konfliktentlastung zu sehen.

Schließlich könnten auch staatliche oder suprastaatliche Akteursgruppen Vorteile in einer angemessenen Verbindung von Dezentralisierung und Flexibilisierung einerseits und Stärkung erwerbsbezogener Bürgerrechte andererseits erkennen. Sie können Anpassungsleistungen von Wirtschaftsorganisationen, Re-

gionen und Individuen verbessern und gleichzeitig mikro- und makro-regionale Verwerfungen in der Ausgestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Individualisierung von Anpassungskosten verhindern bzw. begrenzen. Sie können auch staatliche und suprastaatliche Akteure vor Funktionsverlust schützen, insofern diese nicht in erster Linie als bürokratische und kontrollierende, sondern als gemeinsame Mindeststandards sichernde und aktivierende Einrichtungen handeln.

Wenngleich in Bezug auf den Ausbau erwerbsbürgerlicher Rechte grundsätzlich *win-win*-Situationen für die wichtigsten beteiligten Akteursgruppen denkbar sind, so stellt sich entsprechend der nach Ländern und vor allem nach Industrialisierungsstand von Ländergruppen divergierenden *settings* allerdings die Bezugnahme auf einen Erwerbsbürger-Status unterschiedlich dar. Für die früh industrialisierten Länder ist eine Stärkung öffentlich-rechtlich gesetzter, einem Bürgerstatusprinzip folgender materialer und vor allem prozeduraler Mindeststandards, Normen und Verfahren von großer Bedeutung gerade im Zusammenhang neu entstehender Erwerbsformen sowie Repräsentations- und Partizipationserwartungen (Stichworte: Telearbeit, *New Economy*, projekt- und netzwerkförmige Arbeitsstrukturen zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit). In dem grundsätzlich wechselseitigen Begründungs- und Verstärkungsverhältnis zwischen kollektivvertraglichen und auf einen *Erwerbsbürger-Status* bezogenen Regulierungen haben letztere einen besonderen Innovationsbedarf. Das deutsche duale Regime Industrieller Beziehungen könnte im Hinblick auf Beteiligungsrechte mit Bürgerrechts-Status hierfür ein wichtiger Ausgangspunkt sein, indem das bestehende Regelwerk betriebsgebundener Mitbestimmung inhaltlich, räumlich und bezogen auf die involvierten Akteursgruppen reformiert würde.

Für Länder mit traditionell monistischen Systemen wäre eine zweite, öffentlich-bürgerrechtlich garantierte Säule der Industriellen Beziehungen weitgehend neu zu entwickeln. In Ländern mit bereits stark entwickelter Dualität von (kollektiv-tariflicher) Vertrags-Logik und (öffentlich-rechtlicher) Bürgerstatus-Logik wäre vor allem die zweite Säule entsprechend der veränderten Bedingungen erweiterter Partizipationsangebote auf Seiten der Unternehmen und differenzierter Partizipationsbedürfnisse auf Seiten der Beschäftigten weiter zu entwickeln. Um nicht die Problematik zu reproduzieren, die in der allzu engen Verknüpfung von Normalarbeitsverhältnis und Industriellen Beziehungen – und damit in der *doppelten* (wirtschaftlichen und politisch-rechtlichen) Ausgrenzung von ‘anormalen’ Erwerbsformen und von Nicht-Erwerb – lag und liegt, müsste ein solcher Erwerbsbürger-Status dabei eng mit anderen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Bürgerrechten verzahnt werden, die nicht an den Erwerb gebunden sind.⁹

In den spät industrialisierten Ländern wäre die Betonung erwerbsbezogener Bürgerrechte der vielleicht einzig Erfolg versprechende Weg, um die strukturell heterogenen Regulierungsmodi und Niveaus von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zumindest auf einer minimalen Ebene anzugleichen. Für nicht formalisierte Erwerbsarbeit versagen die traditionellen Mechanismen der auf Kollektivverträgen basierenden Regulierung weitgehend. Gerade für die in diesen Ländern so bedeutsamen Formen der informell abhängigen Beschäftigung und der Arbeit auf eigene Rechnung dürften erwerbsbezogene Bürgerrechte vielleicht die einzige Chance einer Mindestabsicherung und Risikokontrolle sein. Doch auch hier gilt die Dialektik zwischen kollektivvertraglichen und bürgerrechtlichen Regulierungen: ohne ein Mindestmaß an kollektiver und kollektivvertraglicher, vor allem prozeduraler Kontroll- und Durchsetzungsmacht bleiben letztere Makulatur.

Sowohl für früh wie auch für spät industrialisierte Länder können die Industriellen Beziehungen durch eine Fokussierung auf den *Erwerbsbürger-Status* eine interessante Erweiterung erhalten, ohne dass dadurch eine globale Homogenisierung der nationalen Regimes Industrieller Beziehungen diagnostiziert oder angestrebt würde. Denn das Bleibende nationaler Konfigurationen Industrieller Beziehungen ist nach dem bisher Gesagten die *je spezifische Konfiguration* von Elementen; diese Elemente können jeweils für sich genommen durchaus auch in andere Länderkontexte – aber eben anders – eingebaut sein. Vor diesem Hintergrund werden die weltweit *gleichen* Impulse wirtschaftlicher Globalisierung von den nationalen Regimes Industrieller Beziehungen sehr *unterschiedlich* verarbeitet. Diese sind stabil in den sozial-kulturellen, politischen und historischen Sedimenten ihrer jeweiligen Vergesellschaftungszusammenhänge verankert und beeinflussen selbst wiederum den Internationalisierungsverlauf von Unternehmen. Letztere entwickeln sich nicht zu *rootless companies*. Sie sind nicht global im Sinne ubiquitärer Präsenz und Heimatlosigkeit, sondern – gerade indem und weil sie weltweit je lokal spezifische Standortvorteile auszunutzen suchen – in komplexe pluri-lokale und transnationale Verflechtungsbeziehungen eingebunden (Pries 2000b).

Chancen der Transnationalisierung des Sozialen

Neben der Chance einer gemeinsamen Stärkung erwerbsbürgerlicher Rechte in den früh und den spät industrialisierten Ländern gibt es trotz der skizzierten strukturellen (Nord-Süd-) Unterschiede und darüber hinaus der jeweiligen landesspezifischen kongruenten Konfigurationen gemeinsame Chancen für die Wei-

terentwicklung der Erwerbsregulierung aufgrund des realen Transnationalisierungsprozesses. Während Globalisierung allgemein einen Prozess der zunehmend weltweiten, gleichsam ubiquitären bzw. omni-lokalen Verkettung und Integration von Wirkungsfaktoren und Ereignissen bezeichnet, stellt Transnationalisierung auf reale soziale Verflechtungsbeziehungen ab, die national-gesellschaftliche Grenzen überschreiten und pluri-lokal, aber nicht omni-lokal sind. In diesem Sinne kann man (eventuell) von globalisierten Finanzkapitalströmen sprechen, die – wenn auch nicht auf alle fast 200 Nationalstaaten des Globus gleichmäßig verteilt, so doch – zumindest alle relevanten ‘Schauplätze’ und Interaktionszentren des Globus in ihren Merkmalen und Wirkungen betreffen. Dies gilt sicherlich auch für die Diffusion bestimmter kultureller Phänomene wie Hollywood-Filmproduktionen oder McDonald-Fast-Food-Ketten und unzweifelhaft für bestimmte ökologische Phänomene wie den Treibhauseffekt.

Gegenüber diesen globalen und omni-lokalen Erscheinungen sind die realen und empirisch beobachtbaren stabilen zwischenmenschlichen Interaktionsverflechtungen eher transnational und pluri-lokal im Sinne von auf einige spezifische Plätze verteilte und fokussierte Handlungsverdichtungen. Diese Form der Transnationalisierung von Sozialbeziehungen äußert sich vor allem im Rahmen internationaler Migrationsbewegungen (Pries 1998) und der Geschäftsaktivitäten internationaler Unternehmen (Bartlett/Ghoshal 1989). Aus dieser zunehmenden *Transnationalisierung* ergeben sich auch grundlegend neue Herausforderungen für die Industriellen Beziehungen. Die Bedeutungszunahme international operierender Unternehmen und Produktionsverflechtungen, aber auch die grenzüberschreitende Mobilisierung des Faktors Arbeit durch Arbeitsmigration und unternehmensinternen Auslandspersonaleinsatz führen zur Festigung dauerhafter transnationaler Sozialräume (Pries 1998 und 2001). In dem Maße, wie globalisierter Wettbewerb und „nationale Wettbewerbsstaaten“ (Streeck 1998) bedeutsamer werden, brechen die nationalspezifischen Wurzeln der Industriellen Beziehungen nicht einfach ab oder werden unwirksam. Vielmehr entstehen auf diesen aufbauend und diese überspannend neue transnationale Sozialräume, die Chancen auf die Entwicklung neuer grenzüberschreitender globaler Netzwerke lokaler Akteure z.B. im Umfeld transnationaler Konzerne eröffnen und damit vielleicht auch neue Mechanismen von Kontrolle und Ausgleich ermöglichen (vgl. die Beiträge in Pries 2001, Teil III und für ein transnationales NGO-Klima-Bündnis Mayer-Ries 1999). Die erfolgreichen Aktivitäten transnationaler Nicht-Regierungs-Organisationen wie Greenpeace werden nicht zufällig in gewerkschaftlichen Überlegungen zur Zukunft der Industriellen Beziehungen als Beispiel erfolgreicher transnationaler Regulierungen genannt.

Transnationale Sozialräume implizieren vielleicht die wichtigste soziale Basis für zukünftige innovative grenzüberschreitende Regulierungsarrangements Industrieller Beziehungen ‘von unten’. Gleichzeitig bedeuten sie gewaltige neue Herausforderungen für die involvierten Akteursgruppen, die sich nicht mehr nur mit lokalen und nationalen, sondern in mehrfacher Hinsicht grenzüberschreitenden Handlungssituationen und Verpflichtungsbeziehungen konfrontiert sehen. Sie arbeiten einer ‘Brasilianisierung von Arbeit und Beschäftigung’ als universeller und konvergenter De-Regulierung der industriellen Beziehungen im Globalisierungsprozess entgegen, indem sie grenzüberschreitend die je spezifischen lokalen Handlungs- und Regulierungszusammenhänge reproduzieren und strukturieren.

Die Emergenz neuer transnationaler Sozialräume als Basis ‘grenzüberschreitender’ Interaktions- und Regulierungszusammenhänge und die Erweiterung eines Erwerbsbürger-Status könnten sich als wesentliche Zwischenstufen auf dem Weg zu einem allgemeinen Weltbürgerstatus und Weltbürgerbewusstsein erweisen. Letztere werden spätestens seit Immanuel Kant generell reklamiert – ihre schrittweise Verwirklichung bleibt auch und gerade im Zeitalter der Globalisierung ohne Alternative. Spätestens nach den Terroranschlägen vom 11. September 2001 erweisen sie sich als die vielleicht wichtigste Aufgabe des 21. Jahrhunderts.

Anmerkungen

- ¹ Vgl. hierzu etwa Fürstenberg 1975 und 2000; Müller-Jentsch 1982, 1986 und 1996; Poole 1986; Hyman 1989. Der Begriff ‘Arbeitsbeziehungen’ schließt teilweise die Gesamtheit der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen selbst oder auch die Formen der individuellen Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen ein (vgl. Schienstock 1982; Armingeon 1994).
- ² Zu den Begriffen kontingente und kongruente Konfiguration in Anlehnung an den Elias’schen Konfigurationsbegriff vgl. Pries 1997, Teil I; zu den Aspekten der historisch-genetischen Analyse, des Arenen-Konzepts und des Aushandlungskonzepts vgl. Müller-Jentsch 1996.
- ³ Nach dem Mikrozensus vom April 1999 arbeiteten 86% aller Erwerbstätigen 21 Wochenstunden und mehr, und 74,2% gaben mehr als 35 Wochenarbeitsstunden an; vgl. hierzu <http://www.statistik-bund.de/basis/d/erwerb/> sowie „Statistisches Taschenbuch 2000 - Arbeits- und Sozialstatistik“ des Bundesministeriums für Arbeit unter <http://www.bma.bund.de/download/stat2000/index.htm>.
- ⁴ Vgl. in einer ‘Feineinstellung’ auf aktuelle Trends in Ostdeutschland kritisch Artus et al. 2000, nicht das Ende, sondern den Wandel der Arbeitsregulation betonend Abel et al. 1998 und in einer komparativen ‘Weitwinkel’-Perspektive Traxler 1997).
- ⁵ Vgl. zu diesen Angaben <http://www.inegi.gob.mx/estadistica/espanol/economia/feconomia.html> und zu Datenquellen für Mexiko generell Pries 1997.
- ⁶ Natürlich könnte man zunächst auch bezweifeln, ob sich ein Globalisierungsschub gerade bei den größeren und damit potentiell der Mitbestimmung unterliegenden deutschen Unternehmen überhaupt nachweisen lässt (vgl. z.B. Wortmann 2000, S. 6f; Wortmann et al. 1998; Hassel et al. 1999). Für die drei großen deutschen Automobilkonzerne BMW, Daimler-Chrysler und Volks-

wagen gibt es starke empirische Evidenzen für einen solchen Globalisierungssprung (vgl. Eckardt et al. 2000; Pries 1999 und 2000a).

- ⁷ Für die betriebliche Aushandlungsebene in der Nahrungsmittelindustrie und im Bankensektor resümiert Volz (1997, S. 100) einen Vergleich Deutschlands, Großbritanniens und Italiens, „dass es Konvergenz im Bereich der Flexibilisierungs- und Rationalisierungsstrategien gibt und Divergenz bezogen auf die nationalen Arbeitsbeziehungen.“ Hassel/Schulten (1998) halten eine Erosion des Tarifverhandlungssystems in der deutschen Metallindustrie im Kontext von Globalisierung für wahrscheinlich (S. 514). Zur Dynamik betrieblicher Aushandlungsprozesse vgl. Trinczek 1987 und 1993.
- ⁸ Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 1998, S. 18; Zagelmeyer (1999) kommt zu dem Schluss, dass Kollektivverhandlungsstrukturen auf der Unternehmensebene im Euroland sich weiter zunehmend entwickeln werden. Kittel (2000) betont auf der Grundlage eines Vergleiches von 20 OECD-Ländern die positiven Rückkoppelungseffekte zwischen kooperativen Arbeitsbeziehungen und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit.
- ⁹ Es ist in diesem Zusammenhang erstaunlich, dass z.B. der in diese Richtung weisende Vorschlag von Richard Edwards (1993), öffentlich einklagbare arbeitsplatz- und unternehmensbezogene Arbeitnehmerrechte und Konfliktregelungsprozeduren auszubauen, bisher in Deutschland nur wenig Beachtung fand (vgl. z.B. Heft 1/2000 der Zeitschrift Industrielle Beziehungen).

Literatur

- Abel, Jörg; Braczyk, Hans-Joachim; Renz, Christian; Töpsch, Karin (1998): *Wandel der Arbeitsregulation*. Arbeitsbericht 118. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg
- Altwater, Elmar; Mahnkopf, Birgit (1999): *Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft*. Münster: Westfälisches Dampfboot (4. Auflage)
- Armington, Klaus (1994): *Staat und Arbeitsbeziehungen. Ein Internationaler Vergleich*. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Artus, Ingrid; Schmidt, Rudi; Sterkel, Gabriele (2000): *Brüchige Tarifrealität. Der schleichende Bedeutungsverlust tariflicher Normen in der ostdeutschen Industrie*. Berlin: edition sigma
- Bartlett, Christopher; Ghoshal, S. (1989): *Managing across Borders: The Transnational Solution*. London: Century Business
- Beck, Ulrich (2000): *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag
- Bertelsmann Stiftung; Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (1998): *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven*. Bericht der Kommission Mitbestimmung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung
- Cook, Maria L.; Katz, Harry (Hg.) (1994): *Regional Integration and Industrial Relations in North America*. Ithaca: Cornell University
- Dombois, Rainer (1999): „Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis“. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B37/99, S. 13-20
- Dombois, R.; Pries, L. (1999): *Arbeitsbeziehungen zwischen Markt und Staat. Neue Arbeitsregimes im Transformationsprozess Lateinamerikas*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Dombois Rainer; Pries, Ludger (Hg.) (1993a): *Hacia dónde va la modernización empresarial. Trabajo y relaciones industriales en América Latina y Europa*. Caracas: Nueva Sociedad
- Dombois, Rainer; Pries, Ludger (Hg.) (1993b): *Trabajo Industrial en la Apertura – Experiencias internacionales del cambio en el orden industrial*. Caracas: Nueva Sociedad

- Dombois, Rainer; Imbusch, Peter; Lauth, Hans-Joachim; Thiery, Peter (Hg.) (1997): *Neoliberalismus und Arbeitsbeziehungen in Lateinamerika*, Frankfurt/M.
- Dörre, Klaus (1997): „Globalisierung - eine strategische Option. Internationalisierung von Unternehmen und industrielle Beziehungen in der Bundesrepublik“. In: *Industrielle Beziehungen*, 4. Jg., H. 4, S. 265-290
- Dunlop, J.T. (1958): *Industrial Relations Systems*, Amsterdam
- Eckardt, Andrea; Köhler, Holm-Detlev; Pries, Ludger (2000): *Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? Fallstudien zu den Internationalisierungsverläufen deutscher Automobilkonzerne in den 90er Jahren (Forschungsbericht)*. Erlangen: IPRAS
- Edwards, Richard (1993): *Rights at work. Employment Relations in the Post-Union Era*. New York: The Brookings Institution Washington
- Fürstenberg, Friedrich (1975): *Industrielle Arbeitsbeziehungen*. Wien
- Fürstenberg, Friedrich (2000): *Arbeitsbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag
- García, Brígida (1988): *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México 1950-1980*. Mexiko: El Colegio de México
- Green, Duncan (1995): *Silent Revolution. The Rise of Market Economics in Latin America*. London: Cassell
- Haber, Stephen H. (1989): *Industry and Underdevelopment. The Industrialization of Mexico, 1890-1940*. Stanford: University Press
- Haipeter, Thomas (2000): *Mitbestimmung bei VW. Neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung?* Münster: Westfälisches Dampfboot
- Hassel, Anke; Schulten, Thorsten (1998): „Globalization and the future of central collective bargaining: the example of the German metal industry“. In: *Economy and Society*, Bd. 27, S. 486-522
- Hassel, Anke; Höpner, Martin; Kurdelbusch, Antje; Rehder, Britta; Zugehör, Rainer (1999): *Dimensionen der Internationalisierung: Ergebnisse der Unternehmensdatenbank „Internationalisierung der 100 größten Unternehmen in Deutschland“*. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (Manuskript)
- Hernichel, Erhard (1995): „Die Auswirkungen des Gemeinschaftsrechts auf die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Arbeits- und Gesundheitsschutz“. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 2, S. 274-292
- Hoffmann, Reiner (2001): „Europäische Gewerkschaftsstrukturen und die Perspektiven europäischer Arbeitsbeziehungen“. In: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (Hg.): *Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 437-481
- Hyman, Richard (1989): *The Political Economy of Industrial Relations*. London: Macmillan
- Kilper, Heiderose; Pries, Ludger (Hg.) (1999): *Die Globalisierung der deutschen Automobilindustrie. Herausforderungen für Wirtschaft und Politik*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag
- Kittel, Bernhard (2000): „Gesamtwirtschaftliche Leistungseffekte betrieblicher Arbeitnehmervertretung im internationalen Vergleich“. In: *Industrielle Beziehungen*, 7. Jg., S. 211-229
- Köhler, Holm-Detlev; Wannöfel, Manfred (1993): *Gewerkschaften und Neoliberalismus in Lateinamerika*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Köhnen, Heiner (2000): *Industrielle Beziehungen und betriebliche Auseinandersetzungen in Nordamerika. Neue Unternehmensstrategien und die Automobilgewerkschaften UAW und CAW*. Münster: Westfälisches Dampfboot

- Lecher, Wolfgang (1994): „Betriebliche Funktionsfähigkeit der französischen und deutschen Arbeitnehmerinteressenvertretung – ein empirisch gestützter Vergleich“. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 1, S. 179-202
- Lecher, Wolfgang; Nagel, B.; Platzer, Hans-Wolfgang (1998): *Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte – Vom Informationsforum zum Akteur*. Baden-Baden: Nomos
- Lorenz, Edward (1995): „Promoting Workplace Participation: Lessons from Germany and France“. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 2, S. 46-63
- Maine, Henry S. (1960/1861): *Ancient Law, its connection with early history of society and its relation to modern ideas*. (9th ed.). London: J. Murray
- Marshall, Thomas H. (1964): *Class, Citizenship, and Social Development*. Garden City: Doubleday
- Martens, Helmut; Peter, Gerd (Hg.) (1989): *Mitbestimmung und Demokratisierung. Stand und Perspektiven der Forschung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- Mayer-Ries, Jörg (1999): „Globalisierung von unten? – Das ‘Klima-Bündnis europäischer Städte mit indigenen Völkern der Regenwälder’ als Ansatz transnationaler Klimapolitik“. In: *Peripherie*, 19. Jg., Nr. 76, S. 69-91
- Mertens, Volker (1994): *Europaweite Kooperation von Betriebsräten multinationaler Konzerne. Das Beispiel des Volkswagen-Konzerns*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- Mielke, Siegfried (Hg.) (1983): *Internationales Gewerkschaftshandbuch*. Opladen: Leske + Budrich
- Müller-Jentsch, Walther (1982): „Gewerkschaften als intermediäre Organisationen“. In: Schmidt, Gert; Braczyk, Hans-Joachim; Knesebeck, Jost von dem, (Hg.): *Materialien zur Industrie-soziologie*, Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 408-431
- Müller-Jentsch, Walther (1986): *Industrielle Beziehungen*. Frankfurt/New York: Campus
- Müller-Jentsch, Walther (Hg.) (1993): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Mering: Rainer Hampp Verlag
- Müller-Jentsch, Walther (1994): „Über Produktivkräfte und Bürgerrechte“. In: Beckenbach, Nils; van Treeck, Werner (Hg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit*, Sonderband 9 der Sozialen Welt. Göttingen: Otto Schwartz, S. 643-661
- Müller-Jentsch, Walther (1996): „Theorien industrieller Beziehungen“. In: *Industrielle Beziehungen*, 3. Jg., S. 36-64
- Oliveira, Francisco de (1973): „La economía brasileña: crítica de la razón dualista“. In: *El Trimestre Económico*, Bd. XL, S. 411-484
- Nohlen, Dieter; Sturm, Roland (1982): „Über das Konzept der strukturellen Heterogenität“. In: Nohlen, Dieter; Nuscheler, Franz, (Hg.): *Handbuch der Dritten Welt*. Bd. 1. Hamburg: Hoffmann und Campe (2. überarb. u. erg. Aufl.), S. 92-116
- Platzer, Hans-Wolfgang; Rüb, Stefan (1999): „Europäische Betriebsräte: Genese, Formen und Dynamiken ihrer Entwicklung – Eine Typologie“. In: *Industrielle Beziehungen*, 6. Jg., S. 393-426
- Poole, Michael (1986): *Industrial Relations. Origins and Patterns of National Diversity*. New York
- Pries, Ludger (1992): „Abhängige und selbständige Erwerbsarbeit in Lateinamerika: Eine empirische Überprüfung des Konzepts vom ‘Informellen Urbanen Sektor’“. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (Köln), 44. Jg., S. 656-678
- Pries, Ludger (1996): „Kurze Geschichte eines angekündigten – und nie eingetretenen – Todes: Der Informelle Urbane Sektor in Lateinamerika“. In: *Peripherie*, 16. Jg., Nr. 62, S. 7-28
- Pries, Ludger (1997): *Wege und Visionen von Erwerbsarbeit. Erwerbsverläufe und Arbeitsorientierungen abhängig und selbständig Beschäftigter in Mexiko*. Frankfurt a.M./Berlin/Bern/New York/Paris/Wien: Peter Lang Verlag

- Pries, Ludger (1998): „Transnationale Soziale Räume. Theoretisch-empirische Skizze am Beispiel der Arbeitswanderung Mexiko-USA“. In: Beck, Ulrich (Hg.): *Perspektiven der Weltgesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 55-85
- Pries, Ludger (1999): *Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? BMW, Daimler-Benz und Volkswagen – Die Drei Großen der deutschen Automobilindustrie*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag
- Pries, Ludger (2000a): „Globalisierung und Wandel internationaler Unternehmen. Konzeptionelle Überlegungen am Beispiel der deutschen Automobilkonzerne“. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg., Heft 4
- Pries, Ludger (2000b): „Transnationale Konzerne zwischen globaler Strategie und lokaler Einbettung. Das Beispiel der großen deutschen Pkw-Hersteller“. In: Mückenberger, Ulrich (Hg.): *Der Global Player und das Territorium*.
- Pries, Ludger, (Hg.) (2001): *New Transnational Social Spaces. International Migration and Transnational Companies*. London: Routledge
- Roth, Siegfried (1998): „Transformationsfähigkeit oder Erosion? Mitbestimmung bei Globalisierung und schlanker Produktion“. In: Cattero, Bruno (Hg.): *Modell Deutschland – Modell Europa*. Opladen: Leske+Budrich, S. 159-179
- Schienstock, Gert (1982): *Industrielle Arbeitsbeziehungen. Eine vergleichende Analyse theoretischer Konzepte in der „industrial relations“-Forschung*. Opladen: Leske+Budrich
- Streeck, Wolfgang (1988): *Status und Vertrag als Grundkategorien einer Theorie industrieller Beziehungen* (discussion paper). Berlin: Wissenschaftszentrum
- Streeck, Wolfgang (1998): „Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft“. In: Beck, Ulrich (Hg.): *Politik der Globalisierung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 169-202
- Traxler, Franz (1997): „Der Flächentarifvertrag in der OECD. Entwicklung, Bestandsbedingungen und Effekte“. In: *Industrielle Beziehungen*, 4. Jg., S. 101-124
- Trinczek, Rainer (1987): *Zur Struktur innerbetrieblicher Aushandlungsprozesse. Ein Beitrag zur Analyse industrieller Beziehungen im Betrieb am Beispiel einer Fallstudie zur Umsetzung des 38,5-Stunden-Tarifvertrags*. Dissertation. Erlangen
- Trinczek, Rainer (1993): *Management und innerbetriebliche Mitbestimmung. Eine Typologie kollektiver Orientierungsmuster*. Habilitationsschrift. Erlangen
- Volz, Reiner (1997): „Konvergenz und Divergenz von Arbeitsbeziehungen in multinationalen Unternehmen. Die Nahrungsmittelindustrie und der Bankensektor im Drei-Länder-Vergleich“. In: *Industrielle Beziehungen*, 4. Jg., S. 79-100
- Wannöffle, Manfred (comp.) (1995): *Ruptura en las relaciones laborales: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, México, Paraguay*. Caracas: Fundación Ebert/Nueva Sociedad
- Weber, Max (1972): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr (Erstausgabe 1922)
- Wortmann, Michael; Bochum, Ulrich; Dörrenbächer, Christoph; Kisker, Klaus Peter (1998): „Globalisierung und internationale Mobilität deutscher Industrieunternehmen. Darstellung eines Forschungsprojektes“. In: Schmidt, Gert; Trinczek, Rainer (Hg.): *Kolloquium des DFG-Schwerpunkts „Regulierung und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung“*. Arbeitspapiere III. Erlangen: Universität Erlangen-Nürnberg, S. 28-40
- Wortmann, Michael (2000): „Zur Logik von Wachstum und Restrukturierung multinationaler Unternehmen – ein kritischer Beitrag zum Globalisierungsdiskurs“. In: Dörrenbächer, Christoph; Plehwe, D. (Hg.): *Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen*. Berlin: Sigma

Zagelmeyer, Stefan (1999): „Zur Zukunft von Kollektivverhandlungen in Euroland“. In: *Industrielle Beziehungen*, 6. Jg., S. 427-434

Anschrift des Autors:

Ludger Pries

Dolmanstraße 124

51427 Bergisch Gladbach

Email: Ludger.Pries@inccas.de