

### Arbeitspolitik als Anwendungsgebiet von "Rational Choice"

Keller, Berndt

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Keller, B. (2000). Arbeitspolitik als Anwendungsgebiet von "Rational Choice". *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 7(1), 69-95. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344376>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Berndt Keller\*

## **Arbeitspolitik als Anwendungsgebiet von „Rational Choice“\*\***

*In dem Beitrag wird vorgeschlagen, die Industriellen Beziehungen und Arbeitsmarktanalyse als spezifisches Anwendungsgebiet individualistischer Sozialwissenschaft zu konzipieren. Zunächst werden die Grundzüge des Forschungsprogramms des Methodologischen Individualismus kurz zusammengefasst. Anschließend wird diese allgemeine Theorie auf zentrale Probleme der Industriellen Beziehungen bezogen (u.a. korporative Akteure). Danach werden die Anwendungsmöglichkeiten anhand eines ausgewählten, aktuellen Beispiels, der Regulierung auf EU-Ebene, systematisch dargestellt. Schließlich werden Kompatibilitäten und Inkompatibilitäten mit anderen, in der aktuellen Diskussion häufig verwandten Programmen und Theorien aufgezeigt.*

### **Labour Policy as a Special Field of Application of „Rational Choice“**

*The main proposal contribution of this paper is the to conceptualization of industrial relations and labor market analysis as a specific field of application of individualistic social science. First of all, the fundamentals of the research programme of methodological individualism are briefly summarized. Then, this general theory is applied to focal problems of industrial relations (corporate actors, among others). Next, possibilities of systematic application are presented by means of a selected, most recent example:, i.e. regulation at the EU level. Finally, the article explores compatibilities and incompatibilities with other programmes and theories frequently used in the present discussion are demonstrated.*

---

\* Prof. Dr. rer.soc. Berndt Keller, Jg. 1946, Professor für Arbeits- und Sozialpolitik an der Universität Konstanz.

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen, Arbeitsmarktpolitik, Europäische Integration, öffentlicher Sektor, Deregulierung.

\*\* Artikel eingegangen: 22.11.1999, revidierte Fassung akzeptiert: 20.1.2000.

„... Wenn ich jetzt nun einmal Soziologe geworden bin (laut meiner Anstellungsurkunde), dann wesentlich deshalb, um dem immer noch spukenden Betrieb, der mit Kollektivbegriffen arbeitet, ein Ende zu machen. Mit anderen Worten: Auch Soziologie kann nur durch Ausgehen vom Handeln des oder der, weniger oder vieler Einzelnen – strikt ‘individualistisch’ in der Methode also – betrieben werden.“  
(Weber 1920)

## 1. Einleitung und Problemstellung

Durchaus erstaunlich und erklärungsbedürftig ist zunächst das insgesamt überaus geringe Interesse, welches die grundlegenden methodologischen und theoretischen Probleme in der Literatur der *industrial and labour relations* (im Folgenden IR) finden. Dieser Bias gilt besonders für die deutschsprachige Literatur.<sup>1</sup>

Schon vor längerem hat Schienstock (1985: 322) den Vorwurf formuliert, dass IR-Forschung „bisher noch weitgehend theorielos betrieben wird. Allenfalls lassen sich Konzepte finden, die eine Reihe aufeinander bezogener theoretischer Begriffe und einige allgemeine Hypothesen einschließen“ (ähnlich für die USA Cappelli 1985: 93ff.; Chelius/Dworkin 1990a: 11) Dieser Einwand ist nach wie vor vollauf berechtigt. Insofern sind alle Versuche, diese Lücken zu füllen, mehr als überfällig und für die Klärung des Selbstverständnisses der Disziplin sowie zur Vermeidung von theoretischem Ekklektizismus dringend notwendig. Die zweifellos existierende „Vielfalt von Ansätzen“ (Müller-Jentsch 1997: 77) sollte nicht weiter im Sinne des bekannten „anything goes“ interpretiert werden (in moderater Form auch Dabschek 1988: 156); auch in unserm Fall würde sie lediglich den vor- oder multiparadigmatischen Status des Faches dokumentieren.

Unsere Vorgehensweise ist folgende: Wir stellen zunächst kurz die Grundzüge des Forschungsprogramms des Methodologischen Individualismus (im Folgenden MI) in seiner allgemeinen Form vor (2) und beziehen es auf ausgewählte zentrale Probleme der IR (3). Anschließend behandeln wir anhand eines konkreten Beispiels, der Regulierung auf EU-Ebene, seine Anwendungsmöglichkeiten (4). Danach (5) zeigen wir Kompatibilitäten und Inkompatibilitäten zu anderen, aktuell in den IR häufig verwandten Programmen auf. Ein kurzes Fazit (6) beschließt den Beitrag.<sup>2</sup>

Innerhalb der Arbeitspolitik unterscheiden wir zunächst grob zwischen „Arbeitsmarkt“ und „Arbeitsbeziehungen“. Innerhalb der Arbeitsmarktanalyse (Franz

<sup>1</sup> Die raren Ausnahmen sind Beiträge von Schienstock (1981, 1982, 1985), Groser/Keller (1979) und Keller/Groser (1980) sowie aktuell Müller-Jentsch (1996, 1997: 53-82).

<sup>2</sup> Im Folgenden befassen wir uns ausschließlich mit positiven Theorien bzw. Erklärungen, obwohl nicht nur die älteren IR sowohl in den USA als auch in Großbritannien einen deutlichen Praxisbezug hatten, eben „policy oriented“ waren; es geht uns nicht um normative Theorien bzw. Wertungen, auch nicht im Sinne sog. „Gestaltungsempfehlungen“. Wir sollten explizit unterscheiden zwischen methodologischem und politischem oder normativem Individualismus, auch wenn die Grenzen bei manchen Autoren mehr als fließend sind.

1999; Sesselmeier/Blauermel 1998) ist die methodologische Grundorientierung sowohl in der traditionellen Neoklassik als auch in der „Neuen Mikroökonomik des Arbeitsmarktes“ eindeutig – und zwar individualistisch. Diese Ausrichtung ist der Herkunft der Theorien aus den Wirtschaftswissenschaften geschuldet, die von paradigmatischen Auseinandersetzungen, jedenfalls soweit diese Grundsatzcharakter annehmen, weitgehend unbelastet sind. – Innerhalb der Arbeitsbeziehungen hingegen ist aufgrund ihrer inter- bzw. zutreffender multidisziplinären Ausrichtung (u.a. Soziologie, Politikwissenschaft, Psychologie, Rechtswissenschaft, Geschichte bzw. von Spezialgebieten dieser Disziplinen) die Grundorientierung weitaus weniger eindeutig, was mit dem nach wie vor existierenden paradigmatischen Pluralismus innerhalb der Sozialwissenschaft zusammenhängt.<sup>3</sup>

Der im Folgenden unternommene Versuch, ähnlich wie bei der Analyse von Arbeitsmärkten auch Arbeitsbeziehungen auf der Basis individualistischer Ansätze zu begreifen, verfolgt zwei Ziele. Zum einen geht es um eine einheitliche methodologische Basis und Vorgehensweise für beide Teile der Arbeitspolitik; die überaus wichtige Anschlussfähigkeit für Beiträge verschiedener Disziplinen wäre dann deutlich größer als bei konkurrierenden Theorien. Zum andern geht es auch um das Ziel, partiell-bereichsspezifische Ansätze überflüssig zu machen, etwa für Probleme der betrieblichen Ebene, über einzelne Akteure wie Gewerkschaften oder zu Objektbereichen wie *collective bargaining*. Die zweifellos bestehenden hohen Schranken zwischen den an der Analyse der IR beteiligten Disziplinen bzw. Paradigmen oder Schulen ließen sich so abbauen, im günstigsten Fall überwinden, was einen kaum zu unterschätzenden Vorteil bedeutet.

## 2. Die Grundzüge des Programms

Seit den 80er Jahren beobachten wir ein allmähliches Vordringen von *Rational Choice*-Ansätzen (RC) nicht nur in Politikwissenschaft (Braun 1999; Green/Shapiro 1999) und Soziologie (Büschges et al. 1998; Esser 1999a).<sup>4</sup> Häufig bleibt die methodologische Orientierung an RC als individualistischer Sozialwissenschaft allerdings unvollständig oder implizit im Sinne von Hintergrundtheorien bzw. -annahmen und ist damit nur schwer nachzuvollziehen.

---

<sup>3</sup> Weitgehend ungeklärt scheint der methodologische Status der gerade innerhalb der stark „verrechtlichten“ Arbeitsbeziehungen der Bundesrepublik überaus einflussreichen Rechtswissenschaft bzw. genauer der Analyse des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts zu sein. Eine durchaus starke Fraktion setzt auf systemtheoretische Erklärungen (Rogowski/Wilthagen 1994), eine andere, vor allem empirisch orientierte Richtung widmet sich der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts und trifft sich dabei mit Wirtschaftswissenschaftlern.

<sup>4</sup> Der nicht mehr zu übersehende Einzug von Olsons Theorie des kollektiven Handelns mag als Beispiel für die überfällige Öffnung dienen (Keller 1992). Verbandsmitgliedschaften (Ein- wie Austritte und *free rider*-Verhalten) werden vor allem bei Gewerkschaften aber auch bei Arbeitgeberverbänden mit Kosten-/Nutzenkalkülen der Akteure erklärt. Zu den frühen Vertretern dieser Richtung zählt Crouch (1982).

Ausgangspunkt der Analyse ist das Prinzip des MI, wonach man „es sich zu einer methodischen Regel machen muss, die Individuen oder individuellen Akteure, die in einem Interaktionssystem einbezogen sind, als die logischen Atome seiner Analyse zu betrachten“ (Boudon 1980: 53). Das Ziel des strukturindividualistischen Programms besteht nicht nur in der Analyse von individuellem Handeln und individuellen Effekten, wie seine Opponenten immer wieder unterstellen, sondern gerade und vor allem in der Erklärung sozialer Strukturen und Prozesse sowie kollektiver Phänomene. Hierzu werden

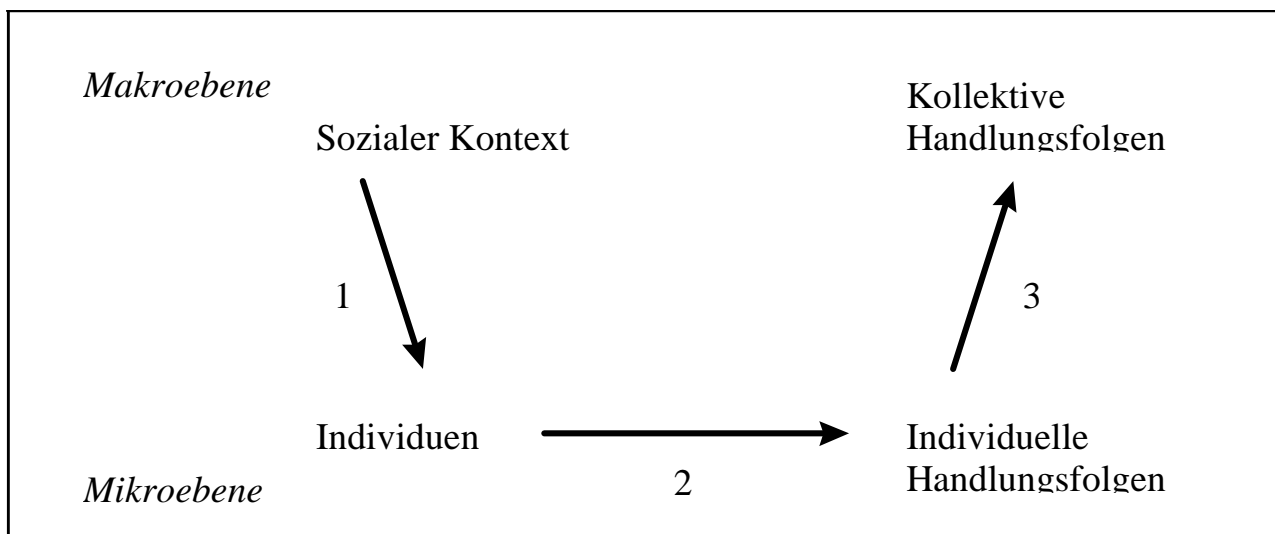
- explizit verschiedene Hypothesen über individuelles Handeln eingeführt, wobei in jüngerer Zeit vor allem Theorien rationalen Handelns bevorzugt werden;
- soziale Bedingungen dieses individuellen Handelns (z.B. Gruppengröße, Markt) berücksichtigt, um die Beeinflussung durch soziale Kontexte zu erfassen;
- kollektive Effekte dieses individuellen Handelns in die Analyse einbezogen, wobei diese wechselseitige Abhängigkeit der Akteure durchaus zu nicht-beabsichtigten Folgen individuellen Handelns führen kann.

Die auf der Makroebene festgestellten empirischen Regelmäßigkeiten werden durch das Zusammenwirken individueller Handlungen unter Einschluss der sozialen Rückwirkungen erklärt

- Makro-Mikro-Link mit Brückenhypothesen oder „Logik der Situation“ als erstem,
- Mikro-Mikro-Link mit Handlungstheorie oder „Logik der Selektion“ als zweitem,
- Mikro-Makro-Link mit Transformationsregeln“ oder „Logik der Aggregation“ als drittem Schritt der Analyse.

„Gegenstand des theoretischen Interesses sind Kollektivphänomene, die aber entweder als Produkte von Individualhandlungen oder als Aggregate solcher Handlungen aufgefasst werden. Hypothesen werden auf der Aggregatebene formuliert und getestet, da aber der tatsächliche Wirkungszusammenhang auf der Mikroebene zu verorten ist, stehen hinter der geprüften Makrohypothese ein Mikromodell und eine Aggregationsregel.“ (Zintl 1989: 56). M.a.W.: Im Rahmen des MI sind stets Individuen sowie deren Präferenzen und Handlungen und nicht soziale Aggregate wie Organisationen oder konkrete Verbände Ausgangspunkt des Arguments, dessen Ziel freilich in der Erklärung kollektiver Phänomene besteht. Das theoretische Primat liegt bei individualistischen Hypothesen, das analytische bei deren sozialen Kontexten. Die vor allem aus der Soziologie bekannte Gegenüberstellung von „Struktur“ und „Akteur“ erweist sich als Scheingegensatz; ihre Integration ist gewissermaßen Programm. Ansätze, die ausschließlich auf der Makroebene verbleiben, bieten ex definitione unvollständige Erklärungen und sind insofern ergänzungsbedürftig.

Abb. 1: Struktur-individualistisches Erklärungsschema nach Coleman



Für den Makro-Mikro-Link wurde das Konzept der Brückenhypothesen entwickelt. Die subjektive Interpretation der jeweiligen Situation durch die Akteure ist zu verbinden mit Strukturvariablen bzw. sozialen Kontexten. Diese Hypothesen über die „Definition der Situation“ (Esser 1996) sind keine Theorien, sondern haben rein deskriptiven Charakter und können daher an der Erfahrung scheitern. – Im Rahmen einer sog. Modellbau-Strategie folgen wir hier wie bei den anderen „Logiken“ dem Prinzip der abnehmenden Abstraktion (Lindenberg 1991, 1992): Wir beginnen mit relativ einfachen, d.h. bewusst vereinfachenden und restriktiven Annahmen, die etwa beim Auftreten von Anomalien, zu spezifizieren sind. Ad hoc-Argumente dürfen dabei natürlich nicht eingeführt werden, da sie zur Immunisierung gegen Erfahrungen führen würden. Unter der Randbedingung gleicher Erklärungskraft sind sparsame Modelle bekanntlich komplexeren vorzuziehen.<sup>5</sup>

Für den Mikro-Mikro-Link bzw. die „Mikrofundierung der Makrotheorie“ haben sich bestimmte Handlungstheorien, nämlich solche der rationalen Wahl, relativ besser bewährt als andere, etwa psychologische Lern- oder soziologische Rollentheorien. Mit dieser Entscheidung für bestimmte Handlungstheorien sind weder ontologische Annahmen noch die Reduktion sozialer Phänomene auf individuelles Handeln zwingend und/oder notwendigerweise verbunden. Individuen handeln annahmegoemäß stets so, dass sie unter Abwägung von erwarteten Vor- und Nachteilen ihren größtmöglichen Nutzen erreichen. „Nutzen“ meint stets und ausschließlich den subjektiv erwarteten Nutzen – und nicht irgendeinen „objektiven“ oder extern gesetzten.

Wir müssen den verengten Nutzenbegriff, wie er beim tabula rasa-Individualismus des homo oeconomicus immer noch vorherrscht, um unterschiedliche und veränderbare Elemente „rationalen“ Handelns erweitern, um zu realistischeren Erklärungen zu gelangen, d.h. Nutzen kann nicht auf Dimensionen rein ökonomischer

<sup>5</sup> Vgl. zu diesem, in verschiedenen Disziplinen, u.a. der Soziologie, durchaus üblichen Vorgehen für die Personalwirtschaftslehre Nienhüser 1996.

misch-materieller Vorteile verkürzt werden (Granovetter 1985). Freilich ist der Gegenpart zu dem auch außerhalb der Wirtschaftswissenschaft weit verbreiteten homo oeconomicus, der homo sociologicus nämlich, auch nicht sonderlich hilfreich.<sup>6</sup> – Aufgrund rationaler Informationsbeschränkung, begrenzter individueller Kapazitäten bei der Informationsverarbeitung sowie bestehender Unsicherheiten kann es nicht wie bei Unterstellung von Hyperrationalität und vollständiger Information um Maxima oder Optima des „Outputs“ gehen. RC-Ansätze geben die Annahme vollkommener Rationalität auf und gehen statt dessen von begrenzter Rationalität („bounded rationality“) im Sinne von Simon aus.

Aus soziologischer Perspektive ist die Feststellung trivial, dass Handeln nicht im sozialen Vakuum stattfindet; Robinson gibt es nicht. Insofern geht es immer um die „social embeddedness“ (Granovetter 1985) und nicht um atomistische Aktionen voraussetzungslos-hyperrationaler Nutzenmaximierer. Dabei sind die gegebenen situationsspezifischen Rahmenbedingungen jeweils zu berücksichtigen, weil diese die Kosten-/Nutzenkalküle für Handlungsoptionen beeinflussen. Zu den sozialen Bedingungen interdependenten Handelns zählen u.a. die Abstimmungsregeln, die sich formal in den Satzungen als entweder einfache oder bei besonders wichtigen Problemen als qualifizierte Mehrheitsentscheidungen, tatsächlich als Erreichung möglichst „breiter“ Mehrheiten beschreiben lassen. – Handeln in einer Welt rationaler Egoisten muss opportunistisches als durchaus strategisch kalkuliertes Verhalten einschließen, wie es etwa bestimmte Versionen der Effizienzlohntheorien in bezug auf „shirking“ oder die Transaktionskostentheorien als generelle Ursache für die Existenz von Transaktionskosten thematisieren. Außerdem wissen wir, dass sich bei sog. iterierten Spielen die Kalküle des Handelns im Verhältnis zu einmaligen verändern, d.h. das Ausmaß der Kooperationsbereitschaft kann sich durch „tit for tat“-Strategien erhöhen (Axelrod 1985). „Customs and practices“ stellen in diesem Sinne konfliktreduzierende Handlungsroutinen dar.

Kollektives Handeln lässt sich dann begreifen als Resultante aus individuellem Handeln, als aggregierter, dennoch rational kalkulierender Versuch der Interessenformulierung sowie -durchsetzung innerhalb gegebener Randbedingungen. Es findet in unserem Gegenstandsbereich in hochgradig „organisierten“ Kontexten, u.a. von Verbänden, statt, was bei anderen, wie Ehescheidungen oder Partnerwahlen, um zwei gleichermaßen prominente wie aktuelle Beispiele aus der Soziologie zu nennen, die sich um Wahlentscheidungen aus der Politikwissenschaft bzw. der Neuen Politischen Ökonomie ergänzen lassen, nicht der Fall ist.

Aufgrund der Verkettungen bzw. der Wechselwirkungen individuellen und korporativen Handelns treten nicht nur die erwarteten und intendierten Konsequenzen ein, sondern auch nicht-erwartete und nicht-intendierte Folgen absichtsvollen Han-

---

<sup>6</sup> Zusammenfassend zu einer Erweiterung des Ansatzes im Modell des resourceful, restricted, evaluating, expecting, maximizing man (RREEM) Esser 1999: 237ff. Es gibt keinen Grund, diesbezüglich bei korporativen Akteuren anders zu verfahren als bei individuellen, ganz im Gegenteil: Die impliziten Voraussetzungen der Denkfigur des homo sociologicus etwa dürften für die Analyse von Organisationen wie Verbänden denkbar ungeeignet sein.

delns, sog. perverse oder paradoxe Effekte (Boudon 1979) bzw. Ergebnisse im Sinne verschiedener Dilemma-Situationen. Diese Folgen, die sich häufig nicht durch die heuristische Regel bzw. Standardlösung der Aggregation durch reine Addition, sondern erst eine „Modellierung sozialer Prozesse“ (Esser/Troitzsch 1991) ermitteln lassen, sind ebenfalls im einzelnen zu analysieren.

Das in den RC-Ansätzen gängige Handlungskonzept begreifen wir im übrigen eher als positive Heuristik bzw. als Beschreibung von Forschungswegen im Sinne der Methodologie wissenschaftlicher Forschungsprogramme von Lakatos (1974)) denn als inhaltliche Spezifizierung (ähnlich Lenk 1987: 67-81). Widerlegungen bestimmter Annahmen oder Einzelhypothesen durch empirische Befunde lassen den „harten Kern“ des Forschungsprogramms unberührt und betreffen lediglich die Hilfhypothesen des „Schutzgürtels“, die in diesem Fall im Sinne positiver Heuristik zu modifizieren wären.

Eine letzte Frage, die wir erwähnen, ohne sie weiter zu verfolgen, ist die nach der allmählich zunehmenden empirisch orientierten Forschung jenseits der „accumulation of isolated facts“; wichtig ist dabei nicht die auch in anderen Disziplinen diskutierte Alternative „qualitativ vs. quantitativ“, wobei ein Übergewicht qualitativer Arbeiten in der bundesrepublikanischen IR-Forschung festzustellen ist, sondern „theoriegeleitet vs. theorielos“. Ein Problem besteht darin, dass bestimmte unabhängige Variablen (wie Geschlecht oder Alter) im Rahmen von RC keine theoretische Erklärung sondern lediglich ein Explanandum darstellen, für das eine inhaltlich gehaltvolle Erklärung im Sinne eines RC-Kalküls erst jeweils noch gegeben werden muss. Insofern ist die klassische „Variablen-Soziologie“ unzureichend.

### **3. Einige Probleme der Anwendung auf die Arbeitsbeziehungen**

Im Prinzip geht es im Folgenden um ein normalwissenschaftliches Vorgehen im Sinne von Kuhn (1999), d.h. um bereichs- bzw. objektspezifische Anwendungen allgemeiner, in verschiedenen Sozialwissenschaften bereits entwickelter Methodologien bzw. Theorien, oder, um ein anderes Sprachspiel zu gebrauchen, um eine stärker theoriegeleitete Forschung, die über ein rein pragmatisches oder empiristisches Vorgehen hinausreicht. Wir brauchen das Rad nicht neu zu erfinden, sondern nur, um im Bild zu bleiben, die Räder zu suchen, die am besten zu unserm Fahrzeug passen. Wir unterscheiden zwischen Problemen, die sich bei der Analyse der Akteure stellen, und Fragen des strategischen Vorgehens oder der „Architektur“ des Ansatzes.

Ausgangspunkt der empirischen wie theoretischen Analyse sind in unserer Perspektive die jeweiligen Akteure mit ihren spezifischen Präferenzen bzw. Interessen. Bei überbetrieblich-sektoral angelegten Analysen sind dies, wie in allen seit Dunlop (1958/1993) gängigen IR-Theorien üblich, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Staat sowie deren Interaktionen, nicht hingegen einzelne Politikfelder wie Mitbestimmung oder Tarifpolitik. Falls letztere den Ausgangspunkt der Analyse abgeben, deutet dieser Sachverhalt auf die Verwendung einer anderen Methodologie hin – oder möglicherweise keiner oder mehrerer, die unvermittelt nebeneinander stehen. Häufi-



ger als der Gebrauch inkompatibler Paradigmen (vgl. unter 5) ist wohl die lediglich implizite und/oder nicht konsequente Nutzung von MI-Ansätzen.

Für unsere Zwecke der Analyse arbeitspolitischer Probleme soll es genügen, Individuen als kleinste Einheit der Analyse zu betrachten und intraindividuelle Probleme auszuklammern (hierzu ausführlich Elster 1989a und b). Damit ist zugleich eine strategische Vorentscheidung für die Auswahl ganz bestimmter Ansätze – und damit auch gegen andere – innerhalb der „Theorienfamilie“ des MI gefallen. Außerdem wollen wir zunächst relativ allgemein gehaltene Theorien (vor allem Coleman 1990) und erst später speziellere bzw. bereichsspezifischere heranziehen.

Die im strikten Sinne des MI wünschenswerte Reduktion auf Individuen bzw. deren Interessen ist bei unserem Gegenstandsbereich sowohl in Anbetracht der großen Mitgliederzahl von Verbänden als auch aus Gründen der Zeitökonomie faktisch unmöglich – und methodologisch unnötig: „... there is no implication that for a given purpose an explanation must be taken all the way to the individual level to be satisfactory. The criterion is instead pragmatic: The explanation is satisfactory if it is useful for the particular kinds of intervention for which it is intended: This criterion will ordinarily require an explanation that goes below the level of the system as a whole, but not necessarily one grounded in individual actions and orientations“ (Coleman 1990: 5). Ähnlich argumentiert Boudon (1980: 53), der die Existenz von „Institutionen zur kollektiven Entscheidung“ wie einer Regierung oder einer Verbandsführung, innerhalb eines sozialen Systems als hinreichende Bedingung definiert, um das Postulat des MI nach Rekurs auf die Mikroebene im Prinzip zu erfüllen.<sup>7</sup> M.a.W.: Nicht jedes soziale System im Sinne einer Interdependenz mindestens zweier Akteure hat Akteursqualität, die allerdings bei Verbänden im Gegensatz zu sozialen Kategorien oder reinen Aggregaten ohne weitere Einschränkungen vorausgesetzt werden kann (Esser 1999b).

Besonders Coleman (1979, 1990) hat wiederholt darauf hingewiesen, dass wir systematisch unterscheiden müssen zwischen individuellen und korporativen Akteuren. Individuen übertragen Teile ihrer natürlichen Rechte bzw. Ressourcen, vor allem Zeit und Geld, auf Korporationen, wie Vereine, Parteien oder Verbände, weil sie von diesem Schritt eine Verbesserung ihrer Interessenwahrnehmung und -durchsetzung erwarten. Aus dieser Übertragung resultieren zwei Probleme: Wie wird über den Einsatz der zusammengelegten Ressourcen entschieden? Wie wird der Korporationsertrag als Gesamtergebnis der gepoolten Ressourcen verteilt? Korporationen handeln ebenso wie Individuen nutzenmaximierend, stellen jedoch keine einigermaßen homogenen Einheiten dar, sondern sind mit spezifischen Problemen der Interessenaggregation und -mediatisierung konfrontiert.

---

<sup>7</sup> So auch Braun (1999: 44f.) aus politikwissenschaftlicher Sicht, der Akteurskompetenz und Strategiefähigkeit der aggregierten Einheiten als Voraussetzung für die Anwendbarkeit handlungstheoretischer Erklärungen nennt. Vgl. zum Problem der Akteurqualität korporativer Akteure aus organisationssoziologischer Sicht Jansen (1997) sowie in politikwissenschaftlicher Perspektive grundlegend Scharpf (1997: 51ff).

Wir identifizieren zunächst die verschiedenen korporativen Akteure, die wir je nach Erklärungsproblem weiter „zerlegen“. Die zentrale Frage ist dann, welche individuellen Interessen aus welchen Gründen, etwa Differenzen in den gruppenspezifischen Organisationsgraden, Zusammensetzung verbandlicher Entscheidungsgremien, verbandsintern dominieren und wie sie in die Strategien der externen Interessendurchsetzung eingehen. Insofern sind „logic of membership“ und „logic of influence“ stets zwei Seiten ein und derselben Medaille. In den Binnenbeziehungen der Organisation ist von einer mehr oder weniger deutlichen Heterogenität individueller bzw. gruppenspezifischer Interessen auszugehen, die über prozedurale Regeln mediatisiert werden müssen; in den Außenbeziehungen hingegen wird aus Gründen der Effektivität eher Homogenität im Rahmen strategisch orientierten Handelns erwartet.

Unzureichend bleiben in einer ersten, negativen Abgrenzung der Problemstellung bei diesem Vorgehen auf jeden Fall zwei Ansätze:

- Zum einen die Behandlung von Organisationen als monolithische Blöcke ( „die“ Gewerkschaften oder auch „die“ Arbeitgeber müssen, können, dürfen, sollen ...) unter expliziter oder zumeist impliziter Voraussetzung des sog. Repräsentationstheorems, welches innerorganisatorisch Interessenidentität unterstellt, ohne etwa die elementare Unterscheidung konvergierender und divergierender Interessen, Probleme der internen Willensbildung oder Fragen der innerverbandlichen Machtverteilung zwischen Mitgliedergruppen zu thematisieren. Die Annahme fällt auch hinter den u.a. in den Principal-Agent-Theorien erreichten Erkenntnisstand zurück.
- Zum andern die zwar weitergehende, aber immer noch zu einfache Unterscheidung in Funktionäre/Hauptamtliche und Mitglieder ganz im Sinne des seit Michels Analyse der Sozialdemokratie hinreichend bekannten und daher im Folgenden nicht weiter behandelten Oligarchieproblems<sup>8</sup>, da letztere wie erstere nach wie vor als Gruppen mit homogenen Interessen betrachtet und allenfalls ersteren „Eigeninteressen“, also der Agenten gegenüber ihren Prinzipalen in der aktuellen Terminologie, nicht jedoch deutliche interne Fraktionierungen unterstellt werden.

In analytischer Perspektive müssen wir einen Schritt weitergehen: Wir müssen zunächst innerhalb von Organisationen (wie Verbänden) interessenhomogenere Unter- bzw. Subgruppen identifizieren bzw. unterscheiden und anschließend eruieren, wie diese gemäß den formalen Entscheidungsregeln, also der Satzung als „Verfassung“ des Verbandes, sowie informell als „customs and practices“ die Willensbildung beeinflussen. Im technischen Sinne geht es um die bereits erwähnten Aggregationsregeln. Der Grad der verbandsinternen Heterogenität hängt wesentlich vom Organisationsprinzip ab (Keller 1986: 155f). Falls wie in der Bundesrepublik das industrieverbandliche Prinzip dominiert, sind in stärkerem Maße als etwa bei Berufsverbänden unterschiedliche Interessen vorhanden, die sich aus Differenzierungen der Interessenslagen nach Beruf, Qualifikationsniveau, Betriebszugehörigkeit, Status etc. ergeben. Dadurch entstehen innerverbandliche Probleme der Interessenaggregation und -

---

<sup>8</sup> Vgl. zur individualistischen Rekonstruktion im Einzelnen Wippler 1982.

transformation; komplizierte formale wie informelle Abstimmungsprozesse werden zur Zielformulierung notwendig. Die Interessenwahrnehmung durch Industrieverbände basiert auf einer internen Umverteilung von Verhandlungsmacht von starken zu schwachen Gruppen. Bei Industrieverbänden werden die spezifischen Interessen in stärkerem Maße mediatisiert, da sie mit den Interessen anderer Mitgliedergruppen abgestimmt und verschränkt werden müssen, wenn sie durchsetzungsfähig sein wollen. In die gemeinsame Verbandspolitik gehen häufig nur bestimmte Interessen ein, die entweder relativ verallgemeinerungsfähig sein müssen oder die mit anderen Gruppeninteressen wirksam koalieren können. Gruppenspezifische Sonderinteressen, etwa von Auszubildenden oder aktuell von Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, haben in Industrieverbänden kaum Aussicht auf erfolgreiche Repräsentation, zumal sie häufig zueinander in Konkurrenz treten und sich dadurch wechselseitig blockieren.

Ein spezifisches Problem nicht nur in der allgemeinen IR-Literatur, sondern in methodologischer Sicht innerhalb der korporativen Akteure als „intermediäre Organisationen“ stellt der Staat dar. Einige Autoren beziehen ihn explizit und gleichberechtigt neben Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften als „dritten“ korporativen Akteur in die Analyse ein (Armingeon 1994; Crouch 1993; Kaufmann 1997), während ihn andere vor allem unter Betonung von Tarifautonomie bzw. *collective bargaining* zwischen privaten Verbänden einen anderen Status als den Tarifvertragsparteien zuweisen (Müller-Jentsch 1997). Im engeren Sinne meinen wir mit „Staat“ nicht so sehr staatliche Agenturen wie spezialisierte Arbeitsgerichte, sondern vor allem die Regierung mit ihrer sie stützenden Mehrheit des Parlaments. Sie kann durch substantielle wie prozedurale Regulierung die institutionell-rechtlichen Rahmenbedingungen für das Handeln der privaten Akteure setzen, etwa Streikverbot für Betriebsräte im dualen System von IR, verschiedene Mitbestimmungsgesetze, Kündigungsschutz, bzw. über die zuständigen Gerichte die Einhaltung dieser Gesetze kontrollieren und garantieren sowie diese Bedingungen, etwa durch Deregulierungsmaßnahmen, verändern.<sup>9</sup>

Außerdem kann „der“ Staat die trilateralen Beziehungen zu den übrigen, privaten Akteuren unterschiedlich gestalten. Bestimmte Varianten der vor allem politikwissenschaftlich inspirierten Korporatismuskonzepte, die nicht von „Funktionen des Staates in fortgeschrittenen kapitalistischen Industriegesellschaften unter Einschluss klassentheoretischer Überlegungen“ sondern explizit von prinzipiell revidierbaren Nutzen-/Kostenkalkülen der beteiligten korporativen Akteure und einem politischen Tausch wechselseitiger kollektiver Vorteile ausgehen, sind durchaus mit RC-Konzepten vereinbar (Keller 1999). Aus dieser Perspektive können wir prognostizieren: Freiwillig eingegangene Arrangements der Interessenvermittlung werden aufgekündigt, wenn sich infolge veränderter ökonomischer und/oder politischer Rahmen-

---

<sup>9</sup> Wichtig ist der Hinweis auf die notwendige Trennung von methodologischem und normativ-politischem Individualismus. Der Weg führt nicht notwendigerweise von dem einen zum andern, auch wenn manche Vertreter, nicht nur aus der Ökonomie, diese Grenzen verwischen. Die Frage nach dem „Menschenbild“ wird anderswo entschieden, jedenfalls nicht auf der methodologischen Ebene.

bedingungen bei sorgfältiger subjektiver Abwägung von Vor- und Nachteilen die erwarteten Ergebnisse derart verändern, dass „exit“ mehr Vorteile verspricht als weitere Partizipation im Sinne von „voice“. Zu diesem Ergebnis kann im Prinzip jeder der drei beteiligten korporativen Akteure kommen. Insofern ist eine zeitliche Instabilität korporatistischer Regulierung, wie wir sie seit den 80er Jahren in verschiedenen Ländern erlebt haben, nicht sonderlich überraschend.

„Rules of employment“ bzw. „institutions of job regulation“ (formaler wie informeller Provenienz, zu Verfahren oder Inhalten, durch Vertrag oder Gesetz, intern vs. extern, strukturiert vs. unstrukturiert etc.) bilden seit den Ansätzen von Dunlop in den USA und Flanders bzw. Clegg in Großbritannien einen, wenn nicht den zentralen Gegenstandsbereich der IR. Das Erklärungsproblem innerhalb des „rule making and administering system“ kann zum einen das Entstehen verschiedener Regeln und Normen als Ergebnis der heterogenen bis konfligierenden Interessen verschiedener korporativer Akteure sein (vgl. das EU-Beispiel unter 4). Zum andern kann das spätere Handeln der korporativen Akteure unter den „constraints and opportunities“ bestimmter Regeln der Strukturierung der IR im Mittelpunkt stehen.

Damit haben wir es mit zwei unterschiedlichen Problemstellungen zu tun: Im ersten Fall, der Genese, sind „Regeln“ die abhängige, im zweiten, ihrer Anwendung, hingegen die unabhängige Variable. Diese wesentliche Differenz bleibt jedoch ohne Konsequenzen für die Methodologie; es handelt sich um zwei Seiten ein- und derselben Medaille, von denen je nach Problemstellung eben nur immer eine oben liegen kann. Im zuletzt genannten Fall würde aufgrund des spezifischen Erklärungsproblems die Entstehung der kollektiven Regeln der Konfliktregulierung und Normsetzung, wenn man so will die klassische „Institutionalisierung von Klassengegensätzen“ oder aktueller das „institution building“, nicht im einzelnen analysiert, sondern ihre „Geschichte“ gewissermaßen als Datum bzw. situative Randbedingung für das korporative Handeln interpretiert.<sup>10</sup>

Die einmal gesetzten oder ausgehandelten „constraints and opportunities“ sind in aller Regel recht langlebig bzw. dauerhaft bindend für die Akteure, da sie nicht nur „geronnene Interessenkompromisse“ darstellen, sondern ihre Änderung, etwa nach politischen Wahlen, in sektoralen Tarifaueinandersetzungen oder betrieblichen Verhandlungen, durchaus mit hohen Transaktionskosten sowie ungewissem Ausgang auch im Sinne paradoxer und nicht-kontrollierbarer Effekte verbunden sein kann. Die überaus seltenen Änderungen der in der Bundesrepublik bestehenden Regelungen zur betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung mögen zur Illustration dieses Sachverhalts dienen. Prinzipiell können die „rules of job regulation“, wie die Erfahrungen in verschiedenen Ländern in den 80er und 90er Jahre zeigen, etwa durch De-regulierung von Schlüsselbranchen wie in den USA oder von Teilen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts wie in der Bundesrepublik sowie durch Flexibilisie-

---

<sup>10</sup> Vgl. zur Verbindung von RC und historischer Analyse bei den „new economic historians“ u.a. North (1988, 1998) sowie auf unseren Gegenstandsbereich im engeren Sinne bezogen Weitbrecht/Berger (1985); Plumpe (1996).

rungsmaßnahmen auf sektoraler und/oder betrieblicher Ebene beeinflusst, d.h. zugunsten der Interessenlagen einzelner Gruppen verändert werden.<sup>11</sup>

Unverzichtbar sind die einmal formulierten kollektiven Regeln in unserer Perspektive jedoch als unabhängige Variablen, d.h. als Rahmenbedingungen oder soziologisch als „Strukturen“ bzw. in der aktuellen Terminologie als „Filter“, welche sowohl Möglichkeiten als auch Grenzen (manche bevorzugen Ressourcen und Restriktionen) für interessengeleitet-eigennütziges Handeln eröffnen und setzen, ohne dieses freilich im ökonomischen und/oder technologischen Sinne zu determinieren. Mit den Unterschieden zwischen nationalen Regeln und Institutionen variieren auch die „Entscheidungskorridore“ für individuelles wie vor allem korporatives Handeln – und folglich dessen Ergebnisse oder „Outputs“ in einem anderen Sprachspiel. Diese Resultate sind trotz des für alle Akteure vorhandenen Problem- oder Veränderungsdrucks, etwa in Richtung auf Flexibilisierung oder Dezentralisierung, nicht identisch oder nicht einmal besonders ähnlich (Locke/Thelen 1995). Die international-komparative Literatur, eine der wenigen echten „growth industries“ der IR in den 90er Jahren, bietet hierfür eine Vielzahl anschaulicher Beispiele, die sich in durchaus analytischer und nicht nur deskriptiver Absicht im Zeitalter der „Internationalisierung und Globalisierung“ sowohl auf Europa mit dem Schwerpunkt EU (van Ruysseveldt/Visser 1996; Ferner/Hyman 1998) als auch auf andere entwickelte Industrieländer (Bamber/Lansbury 1998; Locke et al. 1995) beziehen.

In den IR geht es nicht um universelle, d.h. ohne Raum-Zeit-Begrenzungen anwendbare Hypothesen oder gar um historisch invariante „Globaltheorien“, etwa über die Zukunft von reifem und stabilem „industrialism and industrialized man“ oder generelle Konvergenz vs. Divergenz wie in Ansätzen der institutionalistisch orientierten labor economists der 60er Jahre oder wie in weiten Teilen der neoklassisch orientierten Ökonomie. Statt dessen geht es um vorsichtig generalisierende, sog. Erklärungen mittlerer Reichweite im Sinne von Merton, bei denen zwar unterschiedliche, vor allem politisch-institutionelle Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle bei der Erklärung kollektiver Phänomene wie traditionell der Lohnpolitik oder der Arbeitszeitpolitik (Wiesenthal 1987) spielen, die aber mit einer einheitlichen Methodologie arbeiten kann.

Die in aktuellen wie weniger aktuellen Beiträgen wiederholt getroffene, explizite Unterscheidung zwischen verschiedenen Ebenen der Arbeitsbeziehungen (etwa: Arbeitsplatz, Betrieb/Unternehmen, Branche, Gesamtwirtschaft, supranationale Ebene) stellt weniger ein methodologisches Problem dar als vielmehr eine zunächst für die Orientierung, dann für das jeweilige Erklärungsproblem gleichermaßen hilfreiche Heuristik, die schon Dunlop und Flanders explizit verwandten. Sie feiert im übrigen gerade im „dynamischen Mehrebenensystem“ der EU-Diskussion fröhliche Urständ. Auf jeder Ebene stellen die jeweiligen korporativen Akteure ihre Rationalkalküle an, deren horizontale wie vertikale Interaktionen, etwa Vertretung unternehmensspezifi-

---

<sup>11</sup> Ob die formal-rechtlichen Änderungen ihren intendierten Effekt tatsächlich erreichen, ist eine andere, nur empirisch zu beantwortende Frage. Im genannten Fall sind Zweifel angebracht.

scher Interessen durch Betriebsräte vs. Vertretung allgemeinerer Interessen durch Gewerkschaften, detailliert zu analysieren sind.

Die Frage, auf welcher Ebene die Desaggregation in Subgruppen abgebrochen werden kann, lässt sich nicht generell beantworten, sondern nur in Abhängigkeit von der zu behandelnden Fragestellung. Wenn etwa Probleme der Arbeitsbeziehungen in der EU, wie das Entstehen einer Richtlinie oder das Scheitern von Sozialdialogen, erklärt werden sollen, kann der Prozess möglicherweise schon auf der nationalen, spätestens jedoch auf der sektoralen Ebene abgebrochen werden. Wenn es hingegen um die Einführung neuer Formen direkter Partizipation auf betrieblicher Ebene geht, etwa um Qualitätszirkel oder teilautonome Arbeitsgruppen, muss die Desaggregation viel weiter, vermutlich bis auf die individuelle Ebene, betrieben werden. In Zeiten der Verbetrieblichung und Dezentralisierung der IR nimmt die Bedeutung weitgehender Desaggregation bei verschiedenen Problemlagen offensichtlich zu.

In diesem Kontext sind nicht-intendierte Folgen korporativen Handelns im oben definierten Sinne häufig anzutreffen und als Dilemmasituationen „antagonistischer Kooperation“ zu behandeln. Hierzu gehören folgende empirischen Befunde der 90er Jahre:<sup>12</sup> Dominanz bestimmter Insider-Interessen der Stamm- zu Lasten der Randbelegschaft aufgrund der Existenz betrieblicher Produktivitätskoalitionen zwischen Management und Betriebsrat, Verstärkung, nicht hingegen Schaffung von Segmentationstendenzen auf betrieblichen Arbeitsmärkten durch betriebssyndikalistisches Handeln von Betriebsräten, die Wiederwahlkalküle anstellen, negative Folgen gewerkschaftlicher Tarifpolitiken für die sog. Problemgruppen des Arbeitsmarktes im Sinne der Insider-Outsider-Ansätze der „Neuen Mikroökonomik des Arbeitsmarktes“, Verdrängungs- bzw. Mitnahmeeffekte auf Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite durch Maßnahmen der staatlichen, vor allem der aktiven Arbeitsmarktpolitik, u.a. Lohnkostenzuschüsse, ABM, Differenzen im Management zwischen „Modernisierern“ und „Traditionalisten“ bei der Einführung neuer Technologien, Kurzfrist- vs. Langfristkalküle der Arbeitgeber in bezug auf das System der beruflichen Bildung.<sup>13</sup>

Last but not least: Auch die IR kennen „Themenzyklen“, die sowohl durch methodische und inhaltliche Weiterentwicklungen verursacht werden können, etwa die aktuellen Entwicklungen in der empirischen Mitbestimmungsforschung in der Tradition von Freeman/Medoff (1984), als auch Verschiebungen der Probleme von „public policy“ bzw. „realen“ Fragestellungen, etwa Internationalisierungstendenzen im Sinne von Europäisierung bzw. Globalisierung oder Probleme des Managements. Auf die Bedeutung der beiden „klassischen“ und über viele Jahre prägenden Themen, nämlich industrial democracy und collective bargaining, ist bereits hingewiesen wor-

---

<sup>12</sup> Die aktuellen Beiträge zur „Mikropolitik“ (Küpper/Ortmann 1988; Ortmann et al. 1990) bieten zahlreiche weitere, empirisch fundierte Beispiele.

<sup>13</sup> Diese aktuellen Beispiele negativer externer Effekte belegen, dass konkrete Modellierungen derzeit in den IR keine Rolle spielen. Daran wird sich in absehbarer Zukunft vermutlich auch nicht viel ändern. Wie etwa die abstrakte Logik der Spieltheorie den IR bei der Theorieentwicklung helfen soll, ist nicht einzusehen. Auch Medianwählermodelle lassen sich kaum auf Verbände übertragen.

den. Die wechselnden Themen (etwa zu Management und IR zusammenfassend Weitbrecht/Braun 1999) können mit einer einheitlichen Methodologie bearbeitet werden, d.h. die Entwicklung jeweils neuer, bereichs- oder themenspezifischer Theorien erweist sich als überflüssig.<sup>14</sup>

#### 4. „Theories in use“: Das Anwendungsbeispiel EU

In diesem Abschnitt wollen wir Anwendungen des Ansatzes anhand eines aktuellen, arbeitspolitisch relevanten Politikfeldes darstellen. Wir wissen aus den „Theorienvergleichen“, die in den 70er und frühen 80er Jahre in der Soziologie populär waren (Lepsius 1976, Teil 2; Hondrich/Matthes 1978) und in den 90er Jahren in der Politikwissenschaft populär wurden (Benz/Seibel 1997), dass die Auswahl der Objektbereiche nicht neutral in bezug auf die Beurteilung von Theorien ist; es gibt „keinen ‘theoriefreien’ Referenzpunkt, von dem aus ein unvoreingenommener Vergleich vorgenommen werden kann“ (Martin/Nienhüser 1998: 1). Daher wählen wir mit der Arbeits- und Sozialpolitik in der EU bewusst ein Anwendungsbeispiel, das einerseits weit jenseits der klassischen Gegenstandsbereiche der IR liegt und andererseits nicht im Verdacht steht, besonders günstige Ergebnisse für den von uns präferierten Ansatz zu produzieren oder gar zu provozieren. Wir werden kein einzelnes Erklärungsproblem, etwa das Zustandekommen einer bestimmten Richtlinie, in stringenter Form durchdeklinieren, sondern das Erklärungsmodell im Sinne „stilisierter Fakten“ darstellen. Wie also kommen „Regeln“ zunächst als abhängige Variable im oben definierten Sinne auf der europäischen Ebene zustande?

Im ersten, „interorganisatorischen“ Schritt der Analyse müssen wir den monolithischen Block bzw. die black box „EU“ in korporative Akteure „zerlegen“. Auf „staatlicher“ Seite sind vor allem Kommission und Ministerrat relevant, in zunehmendem Maße auch das Europäische Parlament, welches im Laufe der Zeit mehr Rechte durchgesetzt und sich dadurch mehr Optionen verschafft hat. Die Kommission als „Hüterin der Verträge“ wird i.d.R. im Eigeninteresse integrationsfördernd agieren und europäische, der Ministerrat hingegen nationale Interessen verfolgen, was aus der Zusammensetzung und der Aufgabenstellung der beiden Organe gefolgert werden kann. Auf Seiten der „privaten“ korporativen Akteure identifizieren wir zunächst die europäischen Sozialpartner, d.h. vor allem UNICE und EGB als Dachorganisationen, deren Mitglieder die nationalen Dachverbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften sind.<sup>15</sup>

Im zweiten, „intraorganisatorischen“ Schritt der Analyse müssen wir diese korporativen Akteure weiter differenzieren, indem wir die häufig implizit unterstellte, al-

<sup>14</sup> Insofern stellt, zumindest in methodologischer Sicht, auch das Human Resource Management als relativ „junge“, seit den 80er Jahren deutlich expandierende Disziplin mit deutlicher „Mikro“-Orientierung jedenfalls kein grundsätzliches Problem dar, unabhängig davon, ob es in inhaltlicher Perspektive als Ersatz oder als Ergänzung zu IR zu gelten hat; die individualistische Orientierung ist allein aufgrund der Herkunft der Mehrzahl der Ansätze eindeutig.

<sup>15</sup> Auf den zweiten, kleineren Arbeitgeberverband, CEEP, wollen wir aus Gründen der Arbeitsökonomie nicht näher eingehen.

lerdings recht unrealistische „Unified Actor“-Annahme aufgeben. Innerhalb der Kommission (Christiansen 1996) unterscheiden wir die Generaldirektionen (GDs), die innerhalb eines Systems arbeitsteiliger Kooperation unterschiedliche Interessen verfolgen können; zudem verfügt die Kommission über das wichtige Initiativ- und Vorschlagsmonopol. In unserem Kontext ist vor allem, wenngleich nicht ausschließlich, die GD V („Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten“) wichtig, in deren Kompetenz- und Zuständigkeitsbereich die Arbeits- und Sozialpolitik fällt. Interessenunterschiede und -gegensätze zwischen den GDs in bezug auf Intensität und Reichweite von Regulierung sind häufig. Aufgrund ihrer begrenzten eigenen Ressourcen, u.a. in Form von Institutionen und Instrumenten zur Implementation, ist die Kommission auf die Expertise anderer Akteure, wie der Mitgliedstaaten oder der Verbände, angewiesen. Sie kann strategische Koalitionen etwa mit Verbänden bilden, um ihre eigenen Interessen, ggfls. auch gegenüber dem Ministerrat, durchzusetzen. – Innerhalb des Ministerrats, der über das Letztentscheidungsrecht verfügt und schon aus diesem Grund ein wichtiger Akteur ist, müssen wir die Regierungen der einzelnen Mitgliedsländer unterscheiden, die im Gegensatz zur Kommission eher ihre jeweiligen nationalen Interessen verfolgen und an deren Vertretung über ihre parlamentarischen Mehrheiten bzw. den Wahlmechanismus rückgekoppelt sind. Die Mitgliedsländer sind nach wie vor kaum bereit, Teile ihrer Souveränitätsrechte abzugeben, da diese Grundsatzentscheidung ihre nationalen Entscheidungsspielräume einschränken würde; zwischen den Politikfeldern bestehen deutliche Unterschiede, wodurch die Generalisierung empirischer Befunde erschwert wird.

Korporatives Handeln findet, wie oben bereits dargelegt, unter spezifischen „constraints and opportunities“ statt. Eine entscheidende Rahmenbedingung bilden die prozeduralen Regeln der Entscheidungsfindung, d.h. ob bestimmte Problemlösungen Einstimmigkeit im Ministerrat voraussetzen oder ob qualifizierte Mehrheitsentscheidungen möglich sind. Das Erfordernis von Einstimmigkeit erhöht die Vetomacht einzelner Mitgliedsländer, die bei Verhandlungspaketen erst durch bereichsspezifische Konzessionen oder nach Zugeständnissen bei anderen Entscheidungen im Rahmen eines politischen Tausches innerhalb oder zwischen Politikfeldern ihre ehemals festgefügte Position aufgeben – wenn sie dies im Rahmen ihres Kosten-/ Nutzenkalküls überhaupt tun. Notorisch war die Blockadepolitik der konservativen Regierungen Großbritanniens in den 80er und frühen 90er Jahren, die bis zum „opt out“ aus dem Sozialabkommen des Maastrichter Vertrages reichte; freilich konnten sich andere Regierungen hinter dieser starren Politik bequem verstecken, ohne ihre eigenen, wahren Präferenzen offenlegen zu müssen. Derartige Koppelgeschäfte durch Kompensationszahlungen (sog. log-rolling) können sich über verschiedene Politikfelder erstrecken, etwa Konzessionen in der Sozialpolitik vs. Aufstockung von Strukturfonds. Sie führen in inhaltlicher Perspektive häufig zur erheblichen Verwässerung von Entwürfen, d.h. zu Kompromissen auf der Ebene des wirklich kleinsten gemeinsamen Nenners.

Die Option von Mehrheitsentscheidungen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Entscheidungen überhaupt gefällt werden, weil einzelne Mitgliedstaaten letzten En-



des überstimmt werden können. In wichtigen Fragen, wie der Einführung von EBR mit dem Ziel der Einschränkung der Managementprärogative, kam eine Entscheidung, nämlich die Verabschiedung einer alle nationalen Akteure bindenden Regelung in Form einer Richtlinie, trotz buchstäblich jahrzehntelanger Aktivitäten ihrer Protagonisten, wie dem EGB und der Kommission, nicht zustande. Erst die Änderung der Rahmenbedingungen bzw. der „Verfassung“ im Sinne von Coleman in Form der Umstellung der Entscheidungsmodalitäten von Einstimmigkeit auf qualifizierte Mehrheiten im Sozialabkommen des Maastrichter Unionsvertrages ermöglichte die Verabschiedung der Richtlinie.<sup>16</sup>

In anderen, parallelen Politikfeldern, die nach wie vor Einstimmigkeit voraussetzen, wie die Einführung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SA) unter Einschluss von Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung, kommen trotz intensiver Bemühungen einer deutlichen Mehrheit der Akteure keine Entscheidungen zustande, da einzelne korporative Akteure ihre Vetopositionen ausnutzen. – Die Anzahl der Politikfelder, in denen die Option auf Mehrheitsentscheidungen die Notwendigkeit von Einstimmigkeit ablöst, nimmt zwar in den „konstitutionellen“ Phasen, d.h. mit den Vertragsrevisionen in Maastricht und Amsterdam, allmählich zu. Dennoch sind sog. Integrationsschübe in der Arbeits- und Sozialpolitik, die keine hohe Priorität genießt, weitgehend ausgeblieben.

Eine andere wesentliche Änderung von Rahmenbedingungen und damit Handlungsoptionen besteht in der Tatsache, dass die europäischen Dachverbände der Sozialpartner auf der Basis des Sozialabkommens des Maastrichter Vertrages, das später ohne inhaltliche Änderungen in den Amsterdamer Vertrag (Art.136ff) integriert wurde, nicht nur über weitgehende Mitwirkungs-, sondern sogar über faktische Entscheidungsrechte verfügen. Sie haben nicht nur ein doppeltes Anhörungsrecht bei allen arbeits- und sozialpolitischen Initiativen der Kommission, nämlich „zur möglichen Ausrichtung einer Gemeinschaftsaktion“ bzw. „zum Inhalt des vorgesehenen Vorschlags“, sondern können sogar freiwillige Rahmenabkommen schließen, die ohne substanziell-inhaltliche Änderungen bindende Rechtskraft erlangen können. Die Verbände können also Regulierungsvorhaben der Kommission gemäß dem sog. Subsidiaritätsprinzip in eigener Regie übernehmen.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Anhand dieses Beispiels lässt sich die bereits explizit eingeführte Unterscheidung noch einmal verdeutlichen: Zum einen besteht das Erklärungsproblem im Zustandekommen des Sozialabkommens, ohne dass seine späteren Anwendungen thematisiert werden müssen (vgl. hierzu Dolvik 1999). Zum andern geht es um die Frage, wie die korporativen Akteure unter den nunmehr veränderten Randbedingungen agieren, u.a. welche Veränderungen ihrer Strategien sie vornehmen. Im zuletzt genannten Fall, der uns hier ausschließlich interessiert, steht die Frage im Mittelpunkt, wie einzelne Rahmenabkommen zustandekommen bzw. warum sie scheitern. Die beiden Erklärungsprobleme liegen auf unterschiedlichen Ebenen; ihre Unterscheidung stellt keinen infiniten Regress dar.

<sup>17</sup> Wir beschränken uns hier auf den sog. zentralen oder interprofessionellen Sozialdialog, zur sektoralen Variante Keller/Sörries (1998a).

Das Interesse der Dachverbände an europäischer Regulierung ist durchaus unterschiedlich: Auf Seiten von UNICE ist es eng begrenzt, da die rein nationale Regulierung bzw. die Beibehaltung des Status quo vorteilhafter sind als europäische Vorgaben; UNICE ist folglich an nicht-bindenden Empfehlungen und Beratungen, nicht aber an verbindlichen Regelungen interessiert. Für den EGB gilt das Gegenteil: Er will ein hohes Maß sozialer Regulierung bzw. eine Verbesserung von Sozialstandards durchsetzen. Dabei können Differenzen u.a. zwischen „südlichen“ und „nördlichen“ bzw. weniger entwickelten und entwickelten Mitgliedsverbänden auftreten, u.a. weil erstere eine latente Überforderung befürchten, während letztere kaum Verbesserungen ihres eigenen Status quo erkennen können. – Aufgrund dieser Fragmentierung infolge konfliktärer Interessenlagen innerhalb und zwischen Akteuren bleiben Rahmenabkommen trotz der erweiterten Optionen des Sozialabkommens selten (Elternurlaub 1995, Teilzeit 1997, befristete Beschäftigung 1999).

Diese Rahmenverträge kommen nur zustande, weil die Kommission für die Sozialpartner glaubhaft androhen kann – und dies in verschiedenen Fällen auch tatsächlich getan hat – im Falle des Scheiterns freiwilliger Verhandlungen selbst wieder die Initiative zu ergreifen und bindende Entscheidungen zu fällen („negotiate or we will legislate“). Entgegen weit verbreiteter Meinungen vertreten wir aufgrund empirischer Arbeiten (Keller/Sörries 1998b) die These, dass die andere wichtige institutionelle Änderung des Sozialabkommens, nämlich die Veränderung der Entscheidungsregeln in Form der Eröffnung qualifizierter Mehrheiten statt Einstimmigkeitserfordernis bei bestimmten Problemen, wichtiger für Fortschritte der europäischen Arbeits- und Sozialpolitik ist als die erweiterten Handlungsmöglichkeiten der Sozialpartner („bargaining in the shadow of the law“). Insofern teilen wir die „euro-optimistische“ Sicht der Entwicklung der 90er Jahre nicht.

Aus der Sicht von UNICE haben sich die Rahmenbedingungen des korporativen Handelns, wenn man so will dessen Opportunitätskosten, durch das Sozialabkommen deutlich verändert: Früher, d.h. unter dem Regime der Einstimmigkeitserfordernis (Art. 100), genügte bereits ein intensives lobbying, oder konkret die Gewinnung eines potenziellen Vetospielers, um unerwünschte Veränderungen des Status quo zu verhindern. Seit der Unterzeichnung des Sozialabkommens ist die Wahrscheinlichkeit europäischer Regelungen vor allem in den Politikfeldern gewachsen, in denen Mehrheitsentscheidungen möglich sind. Verlauf und Ergebnisse der Verhandlungen können nunmehr besser durch die Aufnahme freiwilliger Verhandlungen mit dem EGB beeinflusst und kontrolliert werden als durch reines lobbying. UNICE nimmt dann – und nur dann – Verhandlungen auf, wenn innerverbandlich die Meinung vorherrscht, eigene Interessen auf diesem Wege besser durchsetzen zu können als im traditionellen Gesetzgebungsverfahren, welches die Kommission kontrolliert und dominiert. Insofern hat UNICE als rational handelnder korporativer Akteur keine grundlegende Änderung ihrer Position zur Frage europäischer Regulierung vorgenommen, wie manche Beobachter behaupten (Jensen et al. 1997), sondern ihre Strategie lediglich den veränderten institutionellen Rahmenbedingungen angepasst.

Neben dieser „logic of influence“ gilt es, im nächsten Analyseschritt die „logic of membership“ zu berücksichtigen, um Entscheidungen oder deren Fehlschlagen zu erklären. Der EGB benötigt laut Satzung die qualifizierte Mehrheit der Stimmen seiner nationalen Mitgliedsverbände; Entscheidungen des korporativen Akteurs kommen durchaus nicht immer einstimmig zustande (etwa beim Abkommen über Teilzeit). UNICE hat insofern eine andere Binnenstruktur als der EGB, als sie keine sektoralen Organisationen als Mitglieder hat. Innerhalb von UNICE war lange Einstimmigkeit zur Beschlussfassung erforderlich, was zwar die Entscheidungs- und Politikfähigkeit des Verbandes behinderte, in Anbetracht des Desinteresses an europäischer Regulierung aber durchaus funktional sein konnte. In jüngster Vergangenheit wurden aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen vorsichtige Änderungen in Richtung auf Mehrheitsentscheidungen notwendig. Faktisch legen beide Dachverbände trotz deutlicher formaler Unterschiede bei der Organisation der internen Willensbildungsprozesse großen Wert auf möglichst breite Mehrheiten, um die bei freiwilligen Verbänden notwendige, aber stets prekäre Folgebereitschaft der Mitglieder zu sichern.

Die bereits eingeführte Unterscheidung verschiedener Ebenen ist noch in anderer Hinsicht wichtig. Die Phase der Implementation europäischer Regulierungen bzw. ihrer nationalen Umsetzung, das „administering the contract“ im Sinne der klassischen Textbücher der IR, ist durchaus eigenständig und getrennt von den übrigen Phasen des Politikzyklus, wie Agenda setting oder Politikformulierung, zu untersuchen. Die ursprüngliche Intention von Maßnahmen kann in dieser Phase durchaus „stillgelegt“ oder sogar konterkariert werden, wenn andersartige nationale Präferenzen, etwa an einer möglichst weitgehenden Beibehaltung nationaler Regeln, den offiziellen Absichten entgegen stehen, so dass paradoxe Effekte auftreten. Da die Kommission über keine eigenen Ressourcen bei der Umsetzung verfügt, ist sie auf die mehr oder weniger freiwillige Kooperationsbereitschaft der Mitgliedstaaten bzw. Verbände angewiesen, deren strategische Manöver zur Realisierung von Eigeninteressen sie kaum effektiv kontrollieren kann.

Europäische Regelungen, die bei unserm Objektbereich vor allem die Form von Richtlinien annehmen, sind aufgrund ihres politischen Kompromisscharakters nota bene „flexibel“, dadurch aber zugleich recht unterschiedlichen Interpretationen seitens der Akteure auf nationaler Ebene zugänglich. Der ursprüngliche Vorteil, dass deutlich unterschiedliche nationale Voraussetzungen einschl. der „customs and practices“ und heterogene Verbandsinteressen in Formelkompromissen mediatisiert werden können, wird in späteren Phasen des Politikzyklus zum Nachteil: Einheitliche und/oder kohärente europäische Lösungen sind aufgrund der gegebenen Interessenheterogenität nicht zu erwarten.

Wenn außer der nationalen „Umsetzung“ im skizzierten Sinne auch die Implementation im engeren Sinne analysiert werden soll, muss die Desaggregation nach

Ebenen bzw. die „Zerlegung“ der korporativen Akteure natürlich weiter gehen, und etwa im Fall der EBR-Richtlinie die betriebliche Ebene einschließen.<sup>18</sup>

## 5. Kompatible und inkompatible Theorieansätze

Wie wir seit unserer Grundausbildung in Wissenschaftstheorie wissen, können methodologische Ansätze in unterschiedlichen Relationen zueinander stehen, die, grob gesprochen, von Kongruenz bis Konkurrenz reichen. Die Bestimmung dieser Beziehungen ist nicht so sehr von Interesse, weil sie für die erste Orientierung hilfreiche Klassifikationen erlaubt, sondern wegen der durchaus unterschiedlichen Anschlussfähigkeit verschiedener Theorien im Rahmen eines „Programms einheitlicher Sozialwissenschaft“, hier konkret der Arbeitspolitik als individualistischer Sozialwissenschaft.<sup>19</sup> Wie sieht es in dieser Hinsicht mit der hier vertretenen Vorgehensweise aus? Wir beginnen wieder mit einer negativen Abgrenzung.

Probleme der Kompatibilität bestehen aus MI-Sicht am ehesten mit systemtheoretischen Ansätzen und zwar unabhängig davon, wie diese im einzelnen in „Großtheorien“ der Gesellschaft konkret verankert sein mögen. In den IR handelt es sich vor allem um Weiterentwicklungen in der nach wie vor überaus populären, stark von Parsons geprägten Tradition von Dunlop in den USA, der ein IR-System als „an analytical subsystem of an industrial society on the same logical plane as an economic system“ (Dunlop 1958: 13) konzipiert hatte (Adams 1983; Meltz 1993), bzw. der Oxford-Schule in Großbritannien (zusammenfassend Keller/Groser 1980). Nach einem „internen“ Paradigmenwechsel geht es vor allem um verschiedene Anwendungen der Luhmann'schen Version autopoietischer, sich selbst reproduzierender Sozialsysteme (Weber 1991). Ihre Erklärungsversuche sind aufgrund ihres zu hohen Abstraktionsgrades systematisch-empirischer Überprüfung jenseits subjektiver Eindrücke und persönlicher Beobachtungen nur schwer zugänglich, in methodologischer Hinsicht fragwürdig, mit der zentralen Kategorie des „Systems“ weitgehend akteurs- und interessenfrei konzipiert sowie ohne den für die Fundierung der Makroeffekte notwendigen Rekurs auf die Mikroebene; sie bleiben daher im Sinne der oben skizzierten Vorgehensweise unvollständige Erklärungen.<sup>20</sup> Aus MI-Sicht ist es eben nicht beliebig, auf welcher Ebene Erklärungen ansetzen bzw. verbleiben.<sup>21</sup> „Und bei der Systemtheorie

---

<sup>18</sup> Im Übrigen sind Ergebnisse und Erkenntnisse kaum zu übertragen, da in anderen Politikfeldern (vgl. etwa Héritier 1997) andere Akteure unter anderen Rahmenbedingungen agieren.

<sup>19</sup> Die Frage nach dem Status als *soziologische* Theorie (ausführlich Haller 1999, 305-409) kann in dieser Perspektive sogar als relativ belanglos gelten. Erfolgversprechender erscheinen, wie die Beispiele in diesem Abschnitt belegen, Anleihen bei verschiedenen Disziplinen und Forschungsrichtungen zu sein.

<sup>20</sup> Definitionen und Klassifikationen können bekanntlich, so wichtig sie im Vorfeld der Analyse oder neuer Problemlagen sein mögen, nicht die Theoriebildung ersetzen; gleiches gilt für Typologien, wie wir sie nicht nur in den „comparative IR“ finden.

<sup>21</sup> Ähnliche Einwände dürften auch gegen verschiedene Versionen der Regulationstheorien (für andere Lipietz 1991) mit ihren mehr oder weniger kohärenten zentralen Kategorien „Akku-

hätte man – unter anderem – gerne gewusst, wie denn genau das Bewusstsein der psychischen Systeme seine autopoietischen Selektionen vornimmt und damit die Kommunikation für das Prozessieren der sozialen Systeme anregt.“ (Esser 1996: 2). Last but not least ist auch die Anschlussfähigkeit im oben definierten Sinne nicht gegeben.

Weiterhin sind auch verschiedene, wenngleich gewiss nicht alle marxistisch orientierten Analysen (Offe/Wiesenthal 1980) inkompatibel mit MI-Ansätzen, jedenfalls sofern sie Interessenhomogenität im Sinne „objektiver“ Klassen- bzw. Kapitalinteressen mit einem entsprechenden kollektiven „Bewusstsein“ der „Klasse für sich“ innerhalb der Großkategorien von Kapital bzw. Arbeit unterstellen bzw. deduktiv abzuleiten versuchen und explizit keine weiteren korporativen oder individuellen Akteure mit durchaus heterogenen Interessenlagen jenseits „objektiver“ Klasseninteressen zulassen. Freilich tut sich hier ein breites Spektrum von Ansätzen auf, das von den Klassikern über orthodoxe Interpretationen des Grundwiderspruchs zwischen Kapital und Arbeit einschl. Ausbeutung und Entfremdung und neo-marxistische Varianten bis zu Verbindungen zur Spieltheorie reicht – und daher kaum generelle Verdikte von der Art „Holismus“ zulässt.

Demgegenüber dürften mehrere andere Ansätze relativ leicht vereinbar mit der hier vertretenen Position sein, z.B. erweiterte institutionalistische, negotiated order-, interessentheoretische, mikropolitische oder spieltheoretische Ansätze. Diese Konzepte teilen, ohne dass diese Tatsache immer expliziert würde, mit dem MI inhaltliche und methodologische Grundannahmen, vor allem über die Notwendigkeit der „Mikrofundierung der Makrotheorie“, so dass ein normalwissenschaftliches Vorgehen im Sinne von Kuhn möglich wird. Anwendungen von Ansätzen aus dieser in sich keinesfalls homogenen „Theorienfamilie“ sind zwar bisher in den IR im engeren Sinne, übrigens durchaus im Gegensatz zur „Neuen Mikroökonomik des Arbeitsmarktes“, von der Organisationsforschung ganz zu schweigen, recht selten geblieben, bieten aber aufgrund ihrer grundsätzlichen Ausrichtung breiten Raum für konzeptuelle Weiterentwicklungen und empirische Konkretisierung, wobei vermutlich Differenzen zwischen den Varianten auftreten werden: Hochgradig formalisierte spieltheoretische Modelle mit ihren relativ rigiden und restriktiven Verhaltensannahmen mögen für die konkrete empirische Analyse weniger geeignet sein als etwa mikropolitische Ansätze, welche die Existenz von Handlungsspielräumen und Verhandlungskorridoren sowie die Kontrolle über Ungewissheitszonen thematisieren. Organisationen stehen auf jeden Fall stärker im Mittelpunkt als Märkte.

Die Beziehungen zu den Ansätzen des „Neuen Institutionalismus“ der aus historischen, soziologischen oder politikwissenschaftlichen Varianten besteht (als Überblick Edeling et al. 1999), sind jenseits des einigenden Schlachtrufs „institutions mat-

ter“ nicht völlig eindeutig geklärt, obwohl sie dem MI zugerechnet werden können.<sup>22</sup> Im Rahmen der Neuen Institutionenökonomik (Richter/Furubotn 1996; Hodgson 1998), innerhalb derer sich grob Property Rights-, Principal Agent- und Transaktionskostentheorien unterscheiden lassen, lautet die entscheidende Frage:<sup>23</sup> Werden in ihren konkreten Ausprägungen Institutionen in einem relativ weit gefassten Sinn, – wie in unserem Fall etwa verschiedenartige Regeln oder Organisationen wie Verbände, aber auch der Staat, deren Einfluss auf die Effizienz und/oder Performanz bzw. ihre Vor- und Nachteile auf der Makroebene, etwa in der Wirkung der Verbände als Produktivitäts- und/oder Verteilungskonstellationen oder der Effekte staatlicher Regulierung, jeweils realitätsgerecht abgebildet? Oder werden Institutionen letzten Endes, wie in der Neoklassik und im Neoliberalismus üblich, als schädigendes und letztlich überflüssiges Übel betrachtet und wird primär auf die Wirkungen des Marktmechanismus bzw. die Marktfreiheit vertraut?<sup>24</sup> Außerdem gilt: „Solange im Mittelpunkt der NIÖ (Neuen Institutionenökonomik, B.K.) immer noch jener heroische homo oeconomicus steht, der Institutionen schafft, ohne von ihnen erschaffen zu werden, fehlt in der Tat ein institutioneller Ansatz im umfassenderen sozialwissenschaftlichen Sinn.“ (Reuter 1998, 79).

Die zwischen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern begonnene Diskussion scheint den je nach Standpunkt erhofften oder befürchteten „economic imperialism“ (Radnitzky/Bernholz 1987) zu überwinden und den Dialog zu intensivieren. Wer in dieser Auseinandersetzung den kürzeren zieht, ist durchaus nicht entschieden – und eigentlich uninteressant.

M.a.W.: „Nach der marginalistischen Revolution wurden im Rahmen der neoklassischen Theoriebildung die für ökonomische Prozesse relevanten Institutionen so vernachlässigt, dass man von Erklärungsversuchen im sozialen Vakuum sprechen kann“ (Albert 1999: 222). Inwieweit wird diese Mainstream-Position des Marktliberalismus der Neoklassik durch die methodologisch notwendige und zugleich realitätsnähere Berücksichtigung der „Einbettung“ individuellen und korporativen Handelns in soziale Kontexte und den Einbezug der Bedeutung institutionell-rechtlicher Rahmenbedingungen für dieses Handeln tatsächlich überwunden? Man kann diesen wichtigen Schritt in Abgrenzung zur Neoklassik als „Endogenisierung von Institutio-

<sup>22</sup> Der auch in der Politikwissenschaft seit den 80er Jahren populäre historische Institutionalismus stellt in MI-Sicht keinen eigenständigen, sondern lediglich einen Spezialfall institutionalistischer Analyse unter besonderer Berücksichtigung ganz spezifischer, nämlich historisch-singulärer Randbedingungen dar (zur Klassifizierung aus politikwissenschaftlicher Sicht Braun 1999: 269ff.)

<sup>23</sup> „... the main thrust of the „new institutional economics“ is to deflect the analysis of institutions from sociological, historical, and legal argumentation and show instead that they arise as the efficient solution to economic problems. This mission and the pervasive functionalism it implies discourage the detailed analysis of social structure that ... is the key to understanding how existing institutions arrived at their present state.“ (Granovetter 1985: 505).

<sup>24</sup> Vgl. etwa die Beiträge in Schubert (1992) zur einer detaillierten, sozialwissenschaftlich inspirierten Auseinandersetzung mit dem inzwischen schon „klassisch“ zu nennenden Ansatz von Olson (1982), der bekanntlich „institutionelle Sklerose“ diagnostiziert hat.

nen“ bezeichnen. Im übrigen haben institutionalistische Ansätze innerhalb der IR in verschiedenen Ländern von Anfang an eine prominente Rolle gespielt (Reshef/Murray 1988; Kaufman 1993), so dass das Problem aus dieser Perspektive nicht dramatisch sein dürfte.

Innerhalb der eingangs bereits erwähnten Arbeitsmarktstheorien, vor allem derer der „Neuen Mikroökonomik“, können wir in einem weitergehenden Schritt der Differenzierung ebenfalls unterscheiden zwischen institutionalistischen und nicht-institutionalistischen Ansätzen. Manche, wie die Insider-Outsider-Theorien, liegen sogar explizit ausformuliert in beiden Varianten vor (Henneberger/Keller 1997). Die institutionalistischen Versionen sind für unsere Zwecke anschlussfähiger bzw. für normalwissenschaftliches Vorgehen geeigneter, u.a. weil sie explizit Rahmenbedingungen und damit Handlungsrestriktionen individueller und korporativer Akteure berücksichtigen. „An institutional perspective is especially important in labor economics and employment relations because critical transactions affecting personnel policies involve not just individuals acting alone or in isolation but also agents and collective bodies (firms, industry associations, unions, government regulatory agencies, and so forth) and take place within organizational and institutional settings. Industrial relations researches, therefore, remain properly skeptical of the use of models that rely on individual-level data to predict labor market behavior or employment outcomes that ignore the influence of broader institutional influences.“ (Kochan 1998: 37)

Auch die in jüngster Zeit im Rahmen der Umorientierung von IR auf „employment relations“ (Locke et al. 1995) wiederholt geforderte stärkere Berücksichtigung von Faktoren und Bedingungen der „ökonomischen Umwelt“, vor allem von Beschäftigungsproblemen, stellt in unserer Perspektive jedenfalls kein prinzipielles Problem dar, wie die obigen Hinweise auf die methodologische Orientierung der Arbeitsmarktanalyse belegen. Zudem hat zumindest eine der in verschiedenen Ländern existierenden Fraktionen (für andere Kaufmann 1986; Marsden 1999) Arbeitsmarktprobleme schon immer explizit in ihre institutionalistisch orientierte Analyse von IR einbezogen, so dass sich auch die inhaltlichen Schwierigkeiten dieser Umorientierung in Grenzen halten.

Probleme nicht-prinzipieller Art können dadurch auftreten, dass Ansätze zumeist implizit auf ganz bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen hin orientiert sind. Ein aktuelles Beispiel ist der strategic choice-Ansatz (Kochan et al. 1984; Kochan et al. 1986), der seit den späten 80er Jahren die US-amerikanische Diskussion dominiert und nichts weniger als einen Paradigmenwechsel beschreiben soll. Dieses „concept of strategy“ ist deutlich unternehmenszentriert, betont stärker dynamische Elemente und weniger eine gemeinsame Ideologie als das Dunlop'sche Systemmodell, unterscheidet neben den bekannten drei Akteuren verschiedene, nämlich ökonomische, technologische und politische Umweltbedingungen sowie drei Ebenen (strategic activities, collective bargaining/personnel functional activities, workplace activities) und hebt deutlich die relative, die anderen Akteure einschränkende Autonomie von Entscheidungen des Managements hervor.

Der Ansatz thematisiert in handlungsorientierter Weiterentwicklung der Dunlop'schen Systemtheorie die Gründe für das Ende der traditionellen, mehrere Jahrzehnte dominierenden „New Deal IR“ bzw. „the transformation of American industrial relations“. Er ist stark den Rahmenbedingungen des „American exceptionalism“ verhaftet, u.a. Existenz von job-control unionism bzw. business unions mit säkular abnehmenden Organisationsgraden und coverage rates, zunehmende Spaltung in unionized und non-union Betriebe bzw. Branchen einschl. des Aufkommens eines non-union Human Resource Management, neue, bewusste Aggressivität des Managements gegenüber den Gewerkschaften einschl. des Einsatzes von union-avoidance strategies sowie neuer Initiativen, andauernde Minimalrolle des Staates auch in Hinsicht auf prozedurale Regulierung. Aufgrund der impliziten Betonung dieser einigermaßen singulären, oder jedenfalls auf die angelsächsischen Länder beschränkten Randbedingungen kann der Ansatz kaum auf institutionell andersartige, etwa (kontinental-)europäische Arbeitsbeziehungen mit u.a. Mitbestimmungsregelungen, sektorialem bargaining, stärkerer Verrechtlichung oder korporatistischen Verbänden übertragen werden; er ist im Gegensatz zu älteren und anderen Beiträgen weder explizit noch implizit komparativ angelegt (zur umfangreichen Kritik zusammenfassend Review Symposium 1988; Chelius/Dworkin 1990b).

## 6. Fazit

Leider gilt eine resignative, bereits vor längerer Zeit gezogene Schlussfolgerung immer noch: „Questions of methodology are often unpopular with researchers, and this may be particularly so for industrial relations scholars (...) however, questions of theory construction and of units of analysis have important implications not only for the way research is conducted, but also for the topics and explanations chosen“ (Cappelli 1985: 10). Insgesamt haben wir es in der Arbeitspolitik bzw. den IR mit einer ähnlichen Konstellation zu tun wie in anderen sozialwissenschaftlichen Disziplinen, etwa der Soziologie (Vanberg 1975): Individualistisch und kollektivistisch orientierte Schulen stehen mehr oder weniger unvermittelt nebeneinander. Wir haben zu zeigen versucht, welche der vorliegenden Ansätze anschlussfähig sind und wie ein Ausweg, der im Rahmen normalwissenschaftlichen Vorgehens im Kuhn'schen Sinne detailliert auszuarbeiten wäre, aussehen könnte – und welche Auswege eher Sackgassen darstellen, die man eher vermeiden sollte.

## Literatur

- Adams, R.J. (1983): Competing paradigms in industrial relations. In: *Relations Industrielles*, 38: 508-529.
- Albert, H. (1999): Die Soziologie und das Problem der Einheit der Wissenschaften. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51: 215-231.
- Armingeon, K. (1994): *Staat und Arbeitsbeziehungen. Ein internationaler Vergleich*. Opladen.
- Axelrod, R. (1985): *Die Evolution der Kooperation*. München.
- Bamber, G.J./Lansbury, R.D. (eds.) (1998): *International and comparative employment relations: A study of industrialized market economies*. 3rd ed. London.



- Bean, R. (1994): Comparative industrial relations. An introduction to cross-national perspectives. 2nd ed. London-New York.
- Boudon, R. (1979): Widersprüche sozialen Handelns. Darmstadt-Neuwied.
- Boudon, R. (1980): Die Logik des kollektiven Handelns. Eine Einführung in die soziologische Denk- und Arbeitsweise. Neuwied.
- Braun, D. (1999): Theorien rationalen Handelns in der Politikwissenschaft. Opladen.
- Büschges, G./Abraham, M./ Funk, W. (1998): Grundzüge der Soziologie. 3.Aufl. München-Wien.
- Cappelli, P. (1985): Theory construction in IR and some implications for research. In: Industrial Relations, 24: 90-112.
- Chelius, J./Dworkin, J. (1990a): An overview of the transformation of industrial relations. In: Chelius, J./Dworkin, J. (eds.): Reflections on the transformation of industrial relations. Metuchen: 1-18.
- Chelius, J./Dworkin, J. (eds.) (1990b): Reflections on the transformation of industrial relations. Metuchen.
- Christiansen, Th. (1996): A maturing bureaucracy? The role of the Commission in the policy process. In: Richardson, J. (ed.): European Union. London-New York: 77-95.
- Clegg, H.W. (1975): Pluralism in industrial relations. In: British Journal of Industrial Relations, 13: 309-316.
- Coleman, J.S. (1979): Macht und Gesellschaftsstruktur. Tübingen.
- Coleman, J.S. (1990): Foundations of social theory. Cambridge-London.
- Crouch, C. (1982): Trade unions: The logic of collective action. Glasgow.
- Crouch, C. (1993): Industrial relations and European state traditions. Oxford.
- Dabscheck, B. (1988): A survey of theories in industrial relations. In: Barbash, J./Barbash, K. (eds.): Theories and concepts in comparative industrial relations. Columbia: 155-183.
- Dolvik, J.E. (1999): An emerging island? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of the trade unions in the 1990s. Brussels.
- Dunlop, J.T. (1958/1993): Industrial relations systems. Rev.ed. Boston.
- Edeling, Th. et al. (Hg.) (1999): Institutionenökonomie und Neuer Institutionalismus. Überlegungen zur Organisationstheorie. Opladen.
- Elster, J. (1989a): Nuts and bolts for the social sciences. Cambridge-New York.
- Elster, J. (1989b): The cement of society. A study of social order. Cambridge-New York.
- Esser, H. (1996): Die Definition der Situation. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48: 1-34.
- Esser, H. (1999a): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. 3.Aufl. Frankfurt-New York.
- Esser, H. (1999b): Soziologie. Spezielle Grundlagen in sechs Bänden. Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft. Ms. Mannheim.
- Esser, H./Troitzsch, K.G. (Hg.) (1991): Modellierung sozialer Prozesse. Neuere Ansätze und Überlegungen zur soziologischen Theoriebildung. Bonn.
- Ferner, A./Hyman, R. (eds.) (1998): Changing industrial relations in Europe. 2nd ed. Oxford.
- Flanders, A. (1970): Management and unions. London.
- Franz, W. (1999): Arbeitsmarktökonomik. 4. Aufl. Berlin.
- Freeman, R./Medoff, J.L. (1984): What do unions do? New York.
- Granovetter, M. (1985): Economic action and social structure: The problem of embeddedness. In: American Journal of Sociology, 91: 481-510.
- Green, D./Shapiro, J. (1999): Rational Choice: Eine Kritik am Beispiel von Anwendungen in der Politischen Wissenschaft. München.

- Groser, M./Keller, B. (1979): Theorien der Arbeitsbeziehungen: Entwicklung und Aktualität. In: Matthes, J. (Hg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages. Frankfurt-New York: 227-246.
- Haller, M. (1999): Soziologische Theorie im systematisch-kritischen Vergleich, Opladen.
- Henneberger, F./Keller, B. (1997): Arbeitsmarkttheorien. In: Gabler-Wirtschafts-Lexikon, 14. Aufl. Wiesbaden: 225-241.
- Héritier, A. (1997): Die Koordination von Interessenvielfalt im Europäischen Entscheidungsprozess: Regulative Politik als „Patchwork“. In: Benz, A./Seibel, W. (Hg.): Theorieentwicklung in der Politikwissenschaft – eine Zwischenbilanz. Baden-Baden: 261-279.
- Hirschman, A.O. (1974): Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmen, Organisationen und Staaten. Tübingen.
- Hodgson, G.M. (1998): The approach of institutional economics. In: Journal of Economic Literature, 36: 166-192.
- Hondrich, K.O./Matthes, J. (Hg.) (1982): Theorienvergleich in den Sozialwissenschaften. Darmstadt-Neuwied.
- Hyman, R. (1982): Industrial relations: A Marxist introduction. London.
- Hyman, R. (1989): The political economy of industrial relations. Theory and practice in a cold climate. London.
- Hyman, R./Ferner, A. (eds.) (1994): New frontiers in European industrial relations. Oxford.
- Jansen, D. (1997): Das Problem der Akteurqualität korporativer Akteure. In: Benz, A./Seibel, W. (Hg.): Theorieentwicklung in der Politikwissenschaft – eine Zwischenbilanz. Baden-Baden: 193-235.
- Jensen, C.St./Madsen, J.St./Due, J. (1997): The voice of European business and industry – The case of UNICE: A study of an employer organisation on the European labour market. In: Flood, P. et al. (eds.): The European Union and the employment relationship. Fifth IIRA European Industrial Relations Congress held in Dublin, Ireland, 26-29 August 1997. Dublin: 37-54.
- Katz, H. (1993): The decentralization of collective bargaining: A literature review and comparative analysis. In: Industrial and Labor Relations Review, 47: 3-22.
- Kappellhoff, P. (1997): Handlungs-, System- und Strukturtheorien. In: Ortmann, G./Sydow, J./Türk, K. (Hg.): Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Opladen: 218-258.
- Kaufmann, B.E. (1986): The economics of labor markets and labor relations. Chicago-New York.
- Kaufman, B.E. (1993): The origins and evolution of the field of industrial relations in the United States. Ithaca.
- Kaufmann, B.E. (ed.) (1997): Government regulation of the employment relationship. Madison.
- Keller, B. (1985): Gewerkschaften als korporative Akteure: Gruppeninteressen und differenzielle Betroffenheit. In: Kern, L./Müller, H.-P. (Hg.): Gerechtigkeit, Diskurs oder Markt? Die neuen Ansätze in der Vertragstheorie. Opladen: 151-167.
- Keller, B. (1992): Olsons „Rise and Decline of Nations“ oder: Die Grenzen eines neoklassischen Institutionalismus. In: Schubert, K. (Hg.): Leistungen und Grenzen politisch-ökonomischer Theorie. Eine kritische Bestandsaufnahme zu Mancur Olson. Darmstadt: 88-110.
- Keller, B. (1999): Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. 6. Aufl. München-Wien.
- Keller, B./Groser, M. (1980): „Industrial and labor relations“ als interdisziplinärer Ansatz. Zum gegenwärtigen Stand von Theorie und Methode. In: Zeitschrift für Soziologie, 9: 396-415.
- Keller, B./Sörries, B. (1998a): The sectoral social dialogue and European social policy: More fantasy, less facts. In: European Journal of Industrial Relations, 4: 331-348.

- Keller, B./Sörries, B. (1998b): The new social dialogue: Procedural structuring, first results and perspectives. In: *Industrial Relations Journal. European Annual Review*, 1: 77-98.
- Kochan, Th.A. (1998): What is distinct about industrial relations research? In: Whitfield, K./Strauss, G. (eds.): *Researching the world of work. Strategies and methods in studying industrial relations*. New York: 31-45.
- Kochan, Th.A./Katz, H.C./McKersie, R.B. (1986): *The transformation of American industrial relations*. New York.
- Kochan, Th./McKersie, R.B./Capelli, P. (1984): Strategic choice and industrial relations theory. In: *Industrial Relations*, 23: 14-39.
- Kuhn, Th. (1999): *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen*. 15. Aufl. Frankfurt.
- Küpper, W./Ortmann, G. (Hg.) (1988): *Mikropolitik – Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*. Opladen.
- Lakatos, I. (1974): Falsifikation und die Methodologie wissenschaftlicher Forschungsprogramme. In: Lakatos, I./Musgrave, A. (Hg.): *Kritik und Erkenntnisfortschritt*. Braunschweig: 89-189.
- Lenk, H. (1987): *Zwischen Sozialpsychologie und Sozialphilosophie*. Frankfurt a.M.
- Lepsius, M.R. (Hg.) (1976): *Zwischenbilanz der Soziologie. Verhandlungen des 17. Deutschen Soziologentages*. Stuttgart.
- Lindenberg, S. (1991): Die Methode der abnehmenden Abstraktion: Theoriegesteuerte Analyse und empirischer Gehalt. In: Esser, H./Troitzsch, K.G. (Hg.): *Modellierung sozialer Prozesse. Neue Ansätze und Überlegungen zur soziologischen Theoriebildung*. Bonn: 29-78.
- Lindenberg, S. (1992): The method of decreasing abstraction. In: Coleman, J.S./Fararo, T.J. (eds.): *Rational choice theory. Advocacy and critique*. Newbury Park: 3-20.
- Lipietz, A. (1991): Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit am Vorabend des 21. Jahrhunderts. In: *Leviathan*, 19: 78-101.
- Locke, R./Kochan, Rh./Piore, M. (eds.) (1995): *Employment relations in a changing world economy*. Cambridge-London.
- Locke, R./Thelen, K. (1995): Apples and oranges revisited: Contextualized comparisons and the study of comparative labor politics. In: *Politics and Society*, 23: 337-367.
- Marsden, D. (1999): *A theory of employment systems: micro-foundations of social diversity*. Oxford.
- Martin, A./Nienhüser, W. (1998): Ziele und Inhalte des Bandes. In: dies. (Hg.): *Personalpolitik. Wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis*. München-Mering.
- Meltz, N.M. (1991): Dunlop's Industrial Relations Systems after three decades. In: Adams, R.J. (ed.): *Comparative industrial relations. Contemporary research & theory*. London 1991: 10-20.
- Meltz, N.M. (1993): Industrial relations systems as a framework for organizing contributions to industrial relations theory. In: Adams, R.J./Meltz, N.M. (eds.): *Industrial relations theory. Its nature, scope and pedagogy*. Metuchen-London: 161-182.
- Müller-Jentsch, W. (1996): Theorien industrieller Beziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*, 3: 37-64.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. 2. überarb. und erw. Aufl. Frankfurt-New York.
- Nienhüser, W. (1996): Die Entwicklung theoretischer Modelle als Beitrag zur Fundierung der Personalwirtschaftslehre. Überlegungen am Beispiel der Erklärung des Zustandekommens von Personalstrategien. In: Weber, W. (Hg.): *Grundlagen der Personalwirtschaft. Theorien und Konzepte*. Wiesbaden: 39-88.
- North, D.C. (1988): *Theorie des institutionellen Wandels. Eine neue Sicht der Wirtschaftsgeschichte*. Tübingen.
- North, D.C. (1998): *Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung*. Tübingen.

- Offe, C./Wiesenthal, H. (1980): Two logics of collective action. In: *Political Power and Social Theory*, 1: 67-115.
- Olson, M. (1982): *The rise and decline of nations. Economic growth, stagflation, and social rigidities.* New Haven-London.
- Ortmann, G. et al. (1990): *Computer und Macht in Organisationen. Mikropolitische Analysen.* Opladen.
- Radnitzky, G./Bernholz, P. (1987): *Economic imperialism. The economic approach outside the field of economics.* New York.
- Plumpe, W. (1996): *Industrielle Beziehungen.* In: Ambrosius, G./Petzina, D./Plumpe, W. (Hg.): *Moderne Wirtschaftsgeschichte. Eine Einführung für Historiker und Ökonomen.* München: 389-419.
- Reshef, Y./Murray, A.I. (1988): Toward a neoinstitutionalist approach in industrial relations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 26: 85-97.
- Reuter, N. (1998): Institutionen in der Ökonomik – zum Verhältnis von „alter“ und „neuer“ Institutionenökonomik. In: Elsner, W. et al. (Hg.): *Ökonomie in gesellschaftlicher Verantwortung. Sozialökonomik und Gesellschaftsreform heute.* Festschrift für S.Katterle. Berlin: 61-91.
- Review Symposium (1988): The transformation of American industrial relations. In: *ILRR*, 41: 439-455.
- Richter, R./Furubotn, E. (1996): *Neue Institutionenökonomik.* Tübingen.
- Rogowski, R./Wilthagen, T. (eds.) (1994): *Reflexive labour law. Studies in industrial relations and employment regulation.* Deventer.
- Scharpf, F.W. (1997): *Games real actors play. Actor-centred institutionalism in policy research* Boulder.
- Schienstock, G. (1981): Towards a theory of industrial relations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 19: 170-189.
- Schienstock, G. (1982): *Industrielle Arbeitsbeziehungen.* Opladen.
- Schienstock, G. (1985): Sozialwissenschaftliche Theoriebildung im Bereich der Arbeitsbeziehungen. In: Endruweit, G. et al. (Hg.): *Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland – Österreich – Schweiz.* Berlin: 305-325.
- Sesselmeier, W./Blauermel, G. (1998): *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick.* 2. Aufl. Heidelberg.
- Schubert, K. (1992): *Leistungen und Grenzen politisch-ökonomischer Theorie. Eine kritische Bestandsaufnahme zu Mancur Olson.* Darmstadt.
- Vanberg, V. (1975): *Die zwei Soziologien.* Tübingen.
- Van Ruysseveldt, J./Visser, J. (eds.) (1996): *Industrial relations in Europe: Traditions and transitions.* London.
- Weber, H. (1991): Selbststeuerung der Verbände. In: Hartwich, H.-H./Wewer, G. (Hg.): *Regieren in der Bundesrepublik III. Systemsteuerung und „Staatskunst“.* Opladen: 175-189.
- Weber, M. (1920/1992): Brief an Robert Liefmann, zitiert nach: Boudon, R./Bourricaud, F. (Hg.): *Soziologische Stichworte. Ein Handbuch,* Opladen, 192.
- Weitbrecht, H./Bergser, G. (1985): Zur Geschichte der Arbeitsbeziehungen: Deutschland, Österreich, Schweiz. In: Endruweit, G. et al. (Hg.): *Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland – Österreich – Schweiz.* Berlin: 483-510.
- Weitbrecht, H./Braun, W.-M. (1999): Das Management als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen.* 3. überarb. und erw. Aufl. München-Mering.: 79-101.
- Whitfield, K./Strauss, G. (eds.) (1998): *Researching the world of work. Strategies and methods of studying industrial relations.* Ithaca-New York.

- Wiesenthal, H. (1987): *Strategie und Illusion. Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980 – 1985.* Frankfurt-New York.
- Wippler, R. (1982): The generation of oligarchic structures in constitutionally democratic organizations. In: Raub, W. (ed.): *Theoretical models and empirical analyses. Contributions to the explanation of individual actions and collective phenomena.* Utrecht: 43-62.
- Zintl, R. (1989): Der homo oeconomicus: Ausnahmeerscheinung in jeder Situation oder jedermann in Ausnahmesituationen? In: *Analyse&Kritik*, 11: 52-69.