

25 Jahre Deutsche Sektion der International Industrial Relations Association - Erinnerungen, Erfahrungen und Erwartungen

Hetzler, Hans Wilhelm

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hetzler, H. W. (1995). 25 Jahre Deutsche Sektion der International Industrial Relations Association - Erinnerungen, Erfahrungen und Erwartungen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 2(3), 312-334. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-359214>

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.

Hans Wilhelm Hetzler*

25 Jahre Deutsche Sektion der International Industrial Relations Association - Erinnerungen, Erfahrungen und Erwartungen**

Dieser Aufsatz gibt einen Bericht über die Entwicklung der German Industrial Relations Association aus der Sicht eines teilnehmenden Beobachters. Es wird gezeigt, wie sich die deutsche Sektion von einer kleinen Gruppe von Wissenschaftlern hin zu einem Forum entwickelt hat, auf dem auch verantwortliche Praktiker in den Ministerien, Verbänden und Unternehmen das Gespräch über „industrielle Beziehungen“ führen. Die Auseinandersetzung mit der angelsächsischen Forschungstradition und die Beziehungen zur internationalen Industrial Relations Association werden ebenso dokumentiert wie die organisatorischen Probleme und Erfolge.

This overview of the first 25 years of the German Industrial Relations Association (1970-1995) is written from the viewpoint of a participating observer. It documents the growth of the German section from a small group of social scientists to become a forum in which senior practitioners from government ministries, employer associations, unions, and firms take part. The debate with the anglo-saxon research tradition and the relationship with the International Industrial Relations Association are also outlined, as are its organisational problems and successes.

Vorbemerkung

Die International Industrial Relations Association, Sektion in der Bundesrepublik Deutschland, oder - wie sie international genannt wird - die German Industrial Relations Association (GIRA) wurde am 6. April 1970 in Saarbrücken gegründet und am 3. November 1970 in das Vereinsregister des dortigen Amtsgerichts eingetragen. Sie kann also in diesem Jahr auf 25 Jahre ihres Bestehens zurückblicken. Das ist insofern ein Anlaß zum Feiern, als viele Organisationen, nicht zuletzt im Bereich der freiwilligen Vereinigungen, ihre Aktivitäten schon wieder beenden, bevor ihnen Gelegenheit gegeben wird, sich zu entfalten. Dieser Situation hat sich auch die deutsche Sektion mehrfach gegenüber gesehen, um schließlich doch ein Vierteljahrhundert ihrer Vereinsgeschichte zu überstehen.

In einer schnelllebigen Zeit wie der unsrigen zählen 25 Jahre nicht sehr viel, und sie sind es auch nicht, wenn man sie mit dem Alter anderer wissenschaftlicher Vereinigungen vergleicht, die bereits seit mehr als einem Jahrhundert bestehen. Dennoch umfaßt auch ein

* em. Prof. Dr. Hans Wilhelm Hetzler, Professor für Wirtschaftssoziologie am Institut für Soziologie der Universität Hamburg.

** Eingereicht am 6.4.1995, akzeptiert 26.6.1995.

Vierteljahrhundert einen Zeitraum, der eine Rückbesinnung rechtfertigt, in der wichtige Ereignisse, Personen, Daten und Fakten ihren Platz finden.

Der Vorstand hat es für richtig gehalten, daß das in schriftlicher Form geschehen sollte. Da wir - leider - keinen Sozialhistoriker in unseren Reihen haben, ist er an mich mit der Bitte herangetreten, diese Aufgabe zu übernehmen. Dabei hat er sich wohl von der Überlegung leiten lassen, daß ich der deutschen Sektion vom Tag ihrer Gründung an angehöre, davon sechzehn Jahre als Mitglied des Vorstandes.

Obwohl mir die Ereignisse aus eigenem Erleben unmittelbar vertraut sind, ist es dennoch erforderlich, einige Einschränkungen vorzunehmen. Im Gegensatz zur professionellen Geschichtsschreibung sind meine Ausführungen notwendigerweise weniger distanziert. Über weite Teile geben sie meine persönliche Ansicht und eine subjektive Bewertung wieder. Im Laufe der Zeit sind auch viele Erinnerungen verblaßt und dadurch durcheinander geraten. In der Retrospektive erscheint einiges rosiger oder im düsteren Licht als zum Zeitpunkt des aktuellen Geschehens. Vielleicht wäre es sinnvoll, bei passender Gelegenheit mit anderen Zeitzeugen darüber zu sprechen, um auf diesem Wege zu einem ausgewogeneren Urteil zu gelangen. Da ich mich nach langjähriger Mitgliedschaft und Vorstandstätigkeit etwas zurückgezogen habe, wird der neuere Stand der Entwicklung weniger ausführlich gewürdigt, als er es verdient hätte. Andererseits werden die Startschwierigkeiten möglicherweise etwas zu ausführlich behandelt. Auch darin zeigen sich die Unterschiede der persönlichen Betroffenheit.

Für die Darstellung selbst bieten sich zwei Vorgehensweisen an. Zum einen könnte versucht werden, die organisationssoziologischen Aspekte herauszuarbeiten. Ebenso interessant wäre es aber auch, den Entwicklungsprozeß nachzuzeichnen, in dessen Verlauf ein zunächst ungenau umrissenes Themengebiet allmählich Gestalt annimmt. Bei näherer Betrachtung wird jedoch deutlich, daß sich beide Gesichtspunkte gegenseitig bedingen. Ohne die organisatorischen Voraussetzungen wäre es nicht gelungen, ein geeignetes Diskussionsforum zu schaffen; andererseits hängen viele organisatorischen Schwierigkeiten, mit denen sich der Verein seit seiner Gründung auseinandersetzen hatte, mit den Eigenarten seines Arbeitsgebietes zusammen. Aus diesem Grunde ist es unvermeidlich, sowohl die organisatorische als auch die inhaltliche Seite zu berücksichtigen, wenngleich letzterem Aspekt Priorität eingeräumt werden soll.

Entstehungsgeschichte

Das Problemfeld der industriellen Beziehungen ist so alt wie die Industriegesellschaft und das mit ihr entstandene industrielle Arbeitsverhältnis. Dieses wurde in den verschiedenen Industrieländern auf unterschiedliche Weise thematisiert und problematisiert. Während es in Deutschland zunächst als „soziale Frage“ die sozialpolitische und wissenschaftliche Diskussion beherrschte, bildet es unter dem Einfluß von S. und B. Webb zunächst in Großbritannien und später auch in der übrigen angelsächsischen Welt das inhaltliche Substrat für eine neue Fachrichtung, die unter der Bezeichnung „Industrial Relations“ Einfluß und Bedeutung erlangen sollte.

In ihr vereinigen sich Themengebiete und Fragestellungen, die auch in Deutschland seit langem beachtet werden. Während diese jedoch in die Zuständigkeit verschiedener Disziplinen fallen, gehen sie in den Ursprungsländern der Industrial Relations in einer einheitli-

chen und eigenständigen Disziplin auf. Dieser Unterschied ist nicht nur wissenschaftsorganisatorisch bedingt. In ihm kommt auch ein unterschiedliches Problemverständnis zum Ausdruck. Damit hängen nicht zuletzt die Schwierigkeiten zusammen, für den Begriff der Industrial Relations einen adäquaten deutschen Ausdruck zu finden. Übersetzungen wie Arbeitsbeziehungen, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, industrielle Beziehungen oder - wie W. Müller-Jentsch (1986) vorschlägt - „Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit“ treffen den gemeinten Sinn nur unvollkommen und werden deshalb vielfach als Behelfslösungen angesehen. Es ist bezeichnend, daß die deutsche Sektion in ihrem Vereinsnamen den englischen Begriff beibehalten hat.

Neben ihren satzungsmäßigen Aufgaben kann eine quasi latente Funktion der vor 25 Jahren gegründeten Vereinigung darin gesehen werden, daß sie sich in einem langwierigen Prozeß Klarheit über das vor ihr liegende, in Deutschland nur vage definierte Problemfeld verschafft hat. In dieser Zeit gab es auch in der Bundesrepublik bereits einige Ansätze in dieser Richtung. Sie lassen sich bis in die 30er Jahre zurückverfolgen, wie am Beispiel des 1931 verstorbenen Soziologen L.H.Ad. Geck gezeigt werden kann. Als Assistent von Goetz Briefs gehörte er dem 1928 gegründeten und schon wenige Jahre aus politischen Gründen wieder geschlossenen Institut für Betriebssoziologie der Technischen Hochschule Berlin Charlottenburg an. Der von ihm stammende Begriff des „sozialen Arbeitsverhältnisses“ ähnelt dem der Arbeitsbeziehung.

Mit seiner 1931 erschienenen Abhandlung über „Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit“ (Geck 1931a) hat er einen bemerkenswerten Beitrag zur Geschichte der industriellen Beziehungen geleistet, auch wenn er diesen Terminus nicht *expressis verbis* verwendet. Dieses holt er allerdings wenig später nach. In einem 1931 veröffentlichten Aufsatz über Gegenstand und Erkenntnisinteresse der Betriebssoziologie bezieht er sich ausdrücklich auf „Titel und Tätigkeit der International Industrial Relations Association (for the study and promotion of satisfactory human relations and conditions in industry)“ (Geck 1931b, S. 8).

Einige Jahre später kommt er auf eine Commission on Industrial Relations zu sprechen, die 1912 auf einen Beschluß des amerikanischen Kongresses eingesetzt wurde. Ihre Aufgabe sollte es u.a. sein, die Folgen zu untersuchen, die sich aus der starken Expansion der Interessenverbände auf seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergaben. Offenbar sieht Geck hier einen Zusammenhang mit der Entstehung des Personnel Management. Dieses sei als Lehrgebiet inzwischen an jeder amerikanischen Hochschule vertreten. Als Beispiele verweist er etwas undifferenziert auf die Industrial Relations Section der Princeton University, das Department of Industrial Relations an der Columbia University und das Institute of Human Relations der Yale University (Geck 1937, S. 29).

An diesen Ausführungen fällt zweierlei auf: Zum einen die Namensgleichheit der erwähnten amerikanischen Industrial Relations Association mit der 1964 im Umfeld des Internationalen Arbeitsamts in Genf gegründeten International Industrial Relations Association (IIRA), zum anderen die Verwischung von Industrial Relations, Human Relations und Personnel Management. Diese Sichtweise hängt wohl auch damit zusammen, daß Geck wie auch andere Betriebssoziologen seiner Generation eine sozialpolitische Erkenntnisabsicht verfolgte, indem er für eine „kooperative Personalverfassung“ i.S. der betrieblichen Mitbestimmung eintrat. The „science of industrial relations“ schien ihm dafür ein geeigneter Ansatz zu sein.

Dieses Problemverständnis war auch bei der Entstehung der deutschen Sektion von einiger Bedeutung. Es kennzeichnet in weiten Bereichen das wissenschaftliche Werk von Otto Neuloh, auf dessen Initiative diese Vereinigung ins Leben gerufen wurde. Während sich Geck vor allem mit den entwicklungsgeschichtlichen Aspekten von Personalvertretung beschäftigte, ohne in seinen späteren Arbeiten auf ihre Implikationen im Rahmen der Industrial Relations zurückzukommen, galt Neulohs Interesse den durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 geschaffenen Mitbestimmungsregelungen, die er zum Gegenstand einer breit angelegten empirischen Untersuchung machte.

Seine 1960 erschienene Veröffentlichung „Der neue Betriebsstil“ begründete seinen Ruf als profunder Kenner der betrieblichen Mitbestimmung (Neuloh 1960). Wenn es zu der damaligen Zeit in der Bundesrepublik ein Vorverständnis vom Gegenstandsbereich der Industrial Relations gab, deckte sich dieses weitgehend mit den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 bzw. des bereits 1951 in Kraft getretenen Montanmitbestimmungsgesetzes.

Diese Tatsache veranlaßte 1969 einen Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, eine Anfrage der International Industrial Relations Association an Otto Neuloh weiterzugeben, in der die Gründung einer entsprechenden, nationalen Vereinigung in der Bundesrepublik angeregt wurde. Die Reaktion war positiv. In einem ersten Schritt gewann Neuloh die Mitarbeit der Professoren von Ferber, Gaugler und Hax, die sich am 16. Februar 1970 in Saarbrücken trafen, um gemeinsam mit ihm einen Gründungsauftrag zu formulieren. In diesem Papier wird auf den ersten Weltkongreß der IIRA von 1967 und eine von F. Fürstenberg 1969 in Linz veranstaltete Regionalkonferenz verwiesen. Ein besonderer Vorteil des geplanten Vereins wird darin gesehen, daß darin eine Möglichkeit geschaffen werde, betriebswirtschaftliche und betriebssoziologische Forschungsinteressen zu koordinieren („z.B. im Zusammenhang mit der Entwicklung der bundesdeutschen Betriebsverfassung“). Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung habe im übrigen eine Förderung aus öffentlichen Mitteln in Aussicht gestellt, sobald mit der Verabschiedung einer Rahmensatzung die dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt seien. Ein wichtiger Punkt dieses Gründungsauftrags betraf die Kooperation der nationalen Vereinigungen untereinander und die Zusammenarbeit mit der International Industrial Relations Association in Genf.

Diese wurde 1966 mit tatkräftiger Unterstützung des Internationalen Arbeitsamtes als Association von Vertretern aus den Vereinigten Staaten, Großbritannien und Japan ins Leben gerufen. Das Arbeitsprogramm der IIRA umfaßt folgende vier Punkte:

- interdisziplinäre Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Industrial Relations;
- Ermöglichung internationaler Zusammenarbeit auf diesem Gebiet durch Weltkongresse, Regionalkonferenzen, Fachtagungen, Arbeits- und Studiengruppen;
- Förderung von internationalen Vergleichsuntersuchungen;
- Einrichtung eines Instituts for Labor Studies mit angeschlossenem Informations- und Dokumentationszentrum.

In diesem Aufgabenkatalog fällt auf, daß der Begriff der Industrial Relations nicht präzisiert wird. Offenbar wurde das zumindest für die USA und Großbritannien als unnötig erachtet. In diesen beiden Ländern wird allenfalls darüber diskutiert, ob dieser Terminus enger oder weiter definiert werden solle (Parker et al. 1972, S. 142). Über seinen Inhalt und seine Relevanz besteht jedoch weitgehende Einigkeit. In seiner Bedeutung entsprach es annäherungsweise dem Arbeitsrecht in Deutschland, dessen Zuständigkeit für die Beziehung

zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern lange Zeit unangefochten war. Unter diesem Gesichtspunkt war es wichtig, Gründe dafür zu finden, weshalb die arbeitsrechtliche Perspektive i.S. des Industrial Relations-Ansatzes aufgegeben oder modifiziert werden sollte. Dazu wiederum bedürfte es eine überzeugende Operationalisierung dieses Konzepts unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten.

Vereinsgründung und Beginn der Institutionalisierung der Industrial Relations in der Bundesrepublik Deutschland

Die Lösung dieses Problems war mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Zwar gibt es eine Reihe von Ansatzpunkten aus verschiedenen Disziplinen wie Nationalökonomie, Betriebswirtschaftslehre und der erwähnten Rechts- und Sozialwissenschaft. Es fehlte jedoch lange Zeit an einer verbindenden Klammer, mit der diese Ansätze thematisch zusammengefaßt werden konnten. Als solche zu dienen, war eine der unausgesprochenen Aufgaben für den neu zu gründenden Verein. Mit ihm beginnt die Institutionalisierung der Industrial Relations als wissenschaftliches Fachgebiet in der Bundesrepublik Deutschland.

Wie die Resonanz auf den Gründungsaufwurf zeigte, bestand dafür zunächst kein übermäßiges Interesse. Er wurde an 30 Adressaten verschickt. Mit einer Ausnahme handelte es sich dabei um Hochschullehrer. Sie verteilten sich je zur Hälfte auf Vertreter der Betriebswirtschaftslehre und der Soziologie. Zu der konstituierenden Sitzung am 6. April 1970 in Saarbrücken erschienen neun Gründungsmitglieder. Im Protokoll, das auch der späteren Eintragung in das Vereinsregister am Amtsgericht Saarbrücken zugrundeliegt, finden sich folgende Namen: H.J. Daheim, Regensburg; E. Dülfer, Marburg; Chr. von Ferber, Hannover; E. Gaugler, Regensburg; H. Hax, Saarbrücken; H.W. Hetzler, Berlin; O. Neuloh, Saarbrücken; W. Pöhler, Hannover; K. Scheidl, Berlin.

Diese Namensliste ist in mehrfacher Hinsicht aufschlußreich. Daß auf ihr nur Hochschulangehörige erscheinen, entspricht der erklärten Absicht, eine „rein wissenschaftliche Organisation für das Studium industrieller Beziehungen in multidisziplinärer Form“ ins Leben rufen zu wollen.¹ In dieser Hinsicht nahm die deutsche Sektion innerhalb der IIRA lange Zeit eine Sonderstellung ein, die sie noch immer nicht ganz verloren hat.

Die internationale Vereinigung ist, wie auch das ILO, tripartistisch organisiert. Sie wendet damit ein Prinzip auf sich selbst an, dem für das Verständnis der Industrial Relations grundlegende Bedeutung zukommt. Was ihre Rekrutierungspraxis anbelangt, beschränkt sich die Mitgliedschaft nicht auf Wissenschaftler. Sie steht Arbeitgebern, Arbeitnehmern bzw. deren Verbänden offen. Was im übrigen die fachliche Kompetenz der Gründungsmitglieder anbelangt, kann nur bedingt davon die Rede sein, daß es sich durchweg um auf dem Gebiet der Industrial Relations ausgewiesene Spezialisten handelte. Daß sie zur konstituierenden Sitzung erschienen sind, hing zu einem erheblichen Teil mit persönlichen Kontakten zusammen und unspezifischen Erwartungen im Hinblick auf die Fruchtbarkeit eines interdisziplinären Gedankenaustauschs. Dieser hat tatsächlich in der Anfangszeit eine wichtige

¹ Einladung zur Bildung einer bundesdeutschen „Sektion der International Association for Industrial Relations“ (sic!) vom 16. Februar 1970. Diese Vereinsbezeichnung findet sich übrigens in zahlreichen Dokumenten aus der Frühzeit der Sektion. Sie wurde später von Amts wegen vom Registergericht in Saarbrücken korrigiert.

Rolle gespielt und bildete in gewisser Weise einen Ersatz für ein noch nicht hinreichend konkretisiertes Organisationsziel und Problembewußtsein.

Bereits auf der Gründungsversammlung wurden die daraus erwachsenen Probleme deutlich. Behandelt wurde folgende Tagesordnung:

- „- Sachliche und fachliche Begründungen und Besprechung der Sektionsbildung;
- Diskussion über Form und Inhalt einer Rahmensatzung (anhand eines noch vorzubereitenden Entwurfs);
- Wahl des Vorstandes;
- Information über den zweiten Weltkongreß in Genf (und Entscheidung über Art und Umfang der Beteiligung zu den vorgesehenen Themen);
- vorbereitende Besprechung zu einer Europäischen Regionalkonferenz in der Bundesrepublik.“

Das Sitzungsergebnis wurde ausführlich protokolliert. In dieser Niederschrift wurde u.a. festgehalten:

„Zu Punkt 1 der Tagesordnung: 'Sachliche und fachliche Begründung und Besprechung der Sektionsbildung' erläutert Neuloh zunächst drei Ebenen der industriellen Beziehungen:

Die *internationale Ebene* der Organisationen, die in Genf zentralisiert sind, und deren international wissenschaftlichen Standard, der große Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern in Umfang und Intensität der Forschung und Lehre zeigt. Im Anschluß an einen Betrag von J.D. Reynaud in Bulletin des International Institute for Labor Studies, 1968, stellt er dann als Gemeinsamkeit der Problematik der internationalen Beziehungen die strukturellen Veränderungen in der Situation der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite dar, die zum Teil durch die Tendenz zu Organisation und Konzernbildung sowie durch technologische Veränderungen, zum Teil durch langfristige Strukturpolitik und staatliche Lenkung bedingt sind. Auf der anderen Seite stehen die Umstrukturierung innerhalb der Arbeitnehmerschaft in Richtung auf eine Angestelltenschaft und die damit verbundene Orientierung gewerkschaftlichen Denkens. Diese für die Zukunft der industriellen Beziehungen sich abzeichnende Entwicklung erfordert die Förderung einer systematischen interdisziplinären Forschung und Lehre, wie sie von der International Association erstrebt wird.

Auf der *nationalen Ebene* zeichnet sich ebenfalls in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und darüberhinaus durch zunehmende Institutionalisierung sozialer Konflikte, durch konstatierte Aktionen, durch Sozialplanung und paritätische Selbstverwaltung in einer neuen Entwicklung ab, für die neue Modelle der Betriebsführung und Betriebsverfassung entstanden sind und entstehen.

Auf der *betrieblichen Ebene* verlangt der soziale Wandel und des Führungsstils durch Veränderung der geistigen Grundhaltung der Führungskräfte und kooperative Entscheidungsformen eine besondere Beachtung in Forschung und Lehre.“²

In der anschließenden Diskussion wurde mit Nachdruck auf die Dringlichkeit einer Klärung des Begriffsinhalts der Industrial Relations hingewiesen. Außerdem wurde eine Liste von Themen vereinbart, denen man sich vorrangig zuwenden wollte. Dazu gehörten:

² Protokoll über eine Besprechung zur Bildung einer Sektion der International Association for Industrial Relations in der Bundesrepublik Deutschland vom 6. April 1970

- Fragen der Gesetzgebung und Bereich der industriellen Beziehungen;
- Strukturfragen von Betrieben jeder Art, nicht nur der Industrie;
- Methodik der Personalplanung;
- Mitbestimmung;
- Institutionalisierung sozialer Konflikte;
- Anforderungskategorien;
- Probleme des Tarifvertrags;
- Arbeitsmarkt- und Sozialplanung.

Als Ergebnis der Diskussion wurde festgehalten, „daß der Begriff Industrial Relations zur Anpassung an den internationalen Sprachgebrauch in der Vereinsbezeichnung beibehalten wird; ebenso die Bezeichnung 'Sektion in der Bundesrepublik Deutschland' als eigenständige wissenschaftliche Vereinigung in Verbindung zur internationalen Zentrale in Genf.“

Die konstituierende Versammlung vertagte sich im Anschluß an diese Aussprache auf den 29. und 30. Mai 1970. Diese Zusammenkunft wurde als Mitgliederversammlung einberufen. Der bereits auf der Gründungsversammlung vorgelegte Satzungsentwurf wurde verabschiedet. Außerdem wurde ein vorläufig eingesetzter Vorstand bestätigt, dem O. Neuloh als Vorsitzender und H. Hax als sein Stellvertreter angehörte. Der in der damaligen Satzung vorgesehene Beirat bestand aus den Herren H.J. Daheim, E. Gaugler und H.W. Hetzler.

Nachdem die formalen Voraussetzungen erfüllt waren, wurde die International Industrial Relations Association, Sektion in der Bundesrepublik Deutschland am 3. Mai 1970 als eingetragener Verein in das Vereinsregister des Amtsgerichts Saarbrücken registriert. In den Statuten wird festgehalten, daß sich die Vereinigung als eine eigenständige wissenschaftliche Vereinigung (§ 1) versteht, deren Zweck in der wissenschaftlichen Förderung der Forschung und Lehre auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen besteht (§ 2). Dazu gehören folgende Aufgaben (§ 4):³

- Erforschung industrieller Beziehungen in multidisziplinärer Form (Wirtschafts- Sozial- und Rechtswissenschaften);
- Forschungsvorhaben im nationalen und internationalen Rahmen zu entwickeln, durchzuführen und zu fördern;
- Konferenzen und Diskussionsgruppen auf nationaler und internationaler Ebene zu veranstalten bzw. daran teilzunehmen;
- Ergebnisse und Aktivitäten der Sektion in einer eigenen Buch- und Schriftenreihe zu veröffentlichen;
- eine enge Verbindung zur IIRA in Genf zu pflegen.

Die Mitgliedschaft war durch eine Reihe von Bestimmungen geregelt. Ordentliche Mitglieder mußten hauptamtlich wissenschaftlich in der Bundesrepublik im Bereich der Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften tätig sein. Für ihre Aufnahme war ein entsprechender Vorschlag des Vorstandes oder Beirates erforderlich, über den die Mitgliederversammlung mit einfacher Mehrheit entschied. Die Mitgliedschaft war auf drei Jahre befristet. Sie konnte durch schriftliche Erklärung jeweils weitere drei Jahre verlängert werden. Nach der Satzung konnten neben ordentlichen auch korrespondierende Mitglieder aufge-

³ Satzung der International Industrial Relations Association, Sektion in der Bundesrepublik Deutschland e.V. vom 30 Mai 1970

nommen werden. Alle diese Regelungen erscheinen aus heutiger Sicht als unnötig kompliziert. Rückschauend kann jedoch festgestellt werden, daß anfangs nur das Wissenschaftlichkeitsprinzip konsequent angewendet wurde. Allerdings war es zunächst eher schwieriger, geeignete Interessenten für die Sektionsarbeit zu finden, als sich nach außen abzugrenzen. Bestimmungen wie die Drei-Jahres-Regel sind in keinem einzigen Fall angewendet worden.

Exploration und interdisziplinäre Verständigung

In der ersten Phase der Vereinsgeschichte war das Bemühen der wenigen Mitglieder von entscheidender Bedeutung, ein gemeinsames Problemverständnis zu entwickeln und damit eine tragfähige Grundlage für die weitere Arbeit zu legen. Die Satzung sah vor, daß jährlich zwei ordentliche Mitgliederversammlungen einzuberufen waren. Die von diesem Gremium zu behandelnden Angelegenheiten waren jedoch nicht so umfangreich, daß es in dieser Häufigkeit zusammentreten mußte. Die Zusammenkünfte boten jedoch - wie sich schon bald herausstellte - den Rahmen für interdisziplinäre Gespräche und Diskussionen, die allgemein als Gewinn angesehen wurden.

Die Forderung nach überfachlicher Zusammenarbeit war damals so aktuell wie heute. Dem ist jedoch hinzuzufügen, daß inzwischen die Bereitschaft aufeinander zuzugehen, größer geworden ist. Die Betriebswirtschaftslehre hat sich in Teilbereichen stark den Sozialwissenschaften angenähert. Auch in umgekehrter Richtung besteht ein zunehmender Austausch von Theorien und Methoden. Auch als die Sektion gegründet wurde, gab es natürlich schon Ansätze in dieser Richtung. Wie es scheint, bestanden jedoch in dieser Zeit noch größere Verständigungsprobleme zwischen den beiden Fachrichtungen, ganz abgesehen von den generellen Schwierigkeiten, den Begriff der Interdisziplinarität mit Leben zu erfüllen. Dazu bedarf es nicht zuletzt des geduldigen Aufeinanderzugehens anstelle des Beharrens auf der eigenen Position. Diese Art des Gedankenaustauschs zeichnete die Zusammenkünfte in der Anfangsphase aus. Sie bildeten damals einige der wichtigsten Anreize, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen. Die lange geübte Gepflogenheit, sich zweimal im Jahr zu treffen, stammt aus dieser Zeit.

Die erste Sektionssitzung war durch drei thematische Schwerpunkte gekennzeichnet. Zum einen ging es nochmals darum, den Terminus Industrial Relations inhaltlich zu umreißen. Es wurde versucht, ihn von anderen Begriffen wie Labor Relations und Human Relations abzugrenzen. Im Hinblick auf den zuletzt genannten Ansatz wurde betont, daß eine Gleichsetzung nicht in Betracht komme, da dies zur irreführenden Deutung und einseitiger Betonung des Produktivitätsdenkens führen könne. Der zweite Schwerpunkt betraf die Behandlung des 1970 erschienen „Berichts der Sachverständigenkommission 'Mitbestimmung in Unternehmen' zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung“, der sog. Biedenkopf-Kommission. Die dazu geführte Diskussion bezog sich auf drei Fragenkomplexe: Autonomie am Arbeitsplatz, Mitwirkung an Grundsatzentscheidungen sowie Möglichkeiten der überbetrieblichen Mitbestimmung in Organisationen und Verbänden. Diese Diskussion wurde unter Berücksichtigung folgender Punkte fortgesetzt: Mitbestimmung und Risiko, Allokationsprobleme, Wettbewerb und Mitbestimmung, Demokratisierung der Wirtschaft, Mitbestimmung auf der Ebene von Arbeitsgruppen, betriebliche und soziale Kosten der Mitbestimmung.

Bei der Behandlung dieser Themen wurde regelmäßig das Problem der interdisziplinären Zusammenarbeit angesprochen. Um zu einer Aufgabenteilung zu gelangen, wurde angefragt, daß sich die Soziologen vorrangig mit den Arbeitsbedingungen, die Ökonomen mit den organisationsrelevanten Entscheidungsprozessen befassen sollten. Zur besseren Abgrenzung sei es sinnvoll, daß von seiten der Industriosozologie stärker die Überlebensproblematik von Wirtschaftsbetrieben in einem wettbewerblich geregelten Markt in Betracht gezogen würde. Vorschläge dieser Art haben sich in der Folge als wenig praktikabel erwiesen.

Ein dritter Arbeitsschwerpunkt sollte um das Thema „Der soziale Konflikt im Industriebetrieb“ zentriert werden. Nach einem Protokollvermerk vom 8. Oktober 1970 sollte dazu ein Gutachten im Auftrage des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung erstellt werden. Die Zuständigkeit für dieses Projekt lag bei den Herren Neuloh und Pöhler. Die Expertise sollte bis Anfang April abgeschlossen sein. Auf der Frühjahrssitzung 1971, die in Bad Homburg stattfand, hatte die Sektion Gelegenheit, zu dem Berichtsentwurf Stellung zu nehmen.

Was aus diesem Vorhaben schließlich geworden ist, läßt sich aufgrund der verfügbaren Unterlagen nicht mehr rekonstruieren. In diesem Zusammenhang ist jedoch die Feststellung angebracht, kurz auf die Finanzierungsmodalitäten der Sektion einzugehen. Sie verfügte bis dahin über keine eigenen Mittel. Auf die Erhebung eines Mitgliedsbeitrags wurde verzichtet. Offenbar rechnete der Vorstand mit einem festen Zuschuß des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Diese Erwartung war nicht unbegründet, da von dort die Anregung gekommen war, die deutsche Sektion ins Leben zu rufen. Das erwähnte Gutachten zum Thema des industriellen Konflikts deutet darauf hin, daß versucht werden sollte, diese Beziehung auszubauen und auf diese Weise eine Dauerzuwendung zu erlangen. Dazu ist es jedoch nicht gekommen.

Etwa zur gleichen Zeit hatte die Deutsche Forschungsgemeinschaft einen Forschungsschwerpunkt „Industriosozologie“ eingerichtet. Auf der vierten Arbeitssitzung der Sektion am 9. Januar 1971 in Frankfurt wurde darüber berichtet. Die anwesenden Mitglieder machten eine Reihe von Vorschlägen. Soweit sie volks- oder betriebswirtschaftlich ausgerichtet waren, kamen sie für den DFG-Schwerpunkt nicht in Betracht. Ein gemeinsames Projekt der Sektion zu entwickeln, war wegen der zu kurz bemessenen Antragsfrist kaum möglich. Bei dem damaligen Stand der Dinge wäre es auch sehr schwierig gewesen, sich auf ein interdisziplinäres Thema zu verständigen, das vor dem sozialwissenschaftlich dominierten Gutachterausschuß Bestand gehabt hätte. Es bleibt deshalb festzuhalten, daß es weder gelungen ist, finanzielle Mittel aus der Projektförderung einzuwerben, noch eine Finanzierung durch die öffentliche Hand zu erreichen.

Kritische Zeiten

Die Situation, in der sich die Vereinigung in den ersten Jahren ihres Bestehens befand, läßt sich nach dem bereits Ausgeführten wie folgt beschreiben: Ihr Gegenstandsbereich war ungenau definiert, die Zahl der Mitglieder war klein und die Arbeitssitzungen waren schlecht besucht. Die Anreize für eine regelmäßige Teilnahme beschränkten sich auf das interne Fachgespräch. Es gab keine finanzielle Basis für weitergehende Aktivitäten. Angesichts dieser Probleme kam es nicht überraschend, daß der geschäftsführende Vorstand auf einer Sektionsbesprechung am 22. Februar 1974 das Fortbestehen des Vereins zur Disposi-

tion stellte. Ein Auflösungsbeschluß wurde trotz massiver Bedenken nicht gefaßt. Als wichtigste Maßnahme wurde die Erweiterung des Mitgliederkreises vorgesehen. Einerseits sollte dabei an dem Grundsatz festgehalten werden, daß die Vereinigung rein wissenschaftliche Zwecke verfolge. Andererseits sollte die Aufnahme nicht mehr streng an die Hochschulzugehörigkeit gebunden sein, soweit Interessenten einschlägig ausgewiesen waren.

Ein weiterer Kritikpunkt richtete sich gegen die bisherige Praxis, Themen zu behandeln, mit denen sich einzelne Mitglieder gerade befaßten. Auf diese Weise war es unmöglich, eine inhaltliche Kontinuität zu erreichen und dadurch die Sektion zu profilieren. Diese Schwierigkeit bestand um so mehr, als nicht dafür gesorgt wurde, die Arbeitsergebnisse im Namen der Sektion zu veröffentlichen. Ihre Aktivitäten wurden deshalb von der relevanten Öffentlichkeit nur in geringem Maße wahrgenommen. Die fehlende Außenwirkung war einer der Gründe, weshalb sich einige Mitglieder veranlaßt sahen, ihre Mitarbeit einzustellen. Während die genannten Kritikpunkte zu keinen unmittelbaren Änderungen führten, wurde auf der Mitgliederversammlung am 13. und 14. Dezember 1974 in Frankfurt/Main ein neuer Vorstand gewählt, der aus den Herren Dülfer, Neuloh und Hetzler als Vorsitzendem bestand. Auf die Wiederbesetzung des weitgehend funktionslos gebliebenen Beirats wurde verzichtet.

Trotz der geschilderten Schwierigkeiten bildeten die Arbeitstagungen nach wie vor das Rückgrat der Vereinstätigkeit. Sie wurden regelmäßig, bei Bedarf in Verbindung mit Mitgliederversammlungen, jeweils im Frühjahr und Herbst einberufen. Tagungsorte waren Bad Homburg, Berlin, Bielefeld, Bochum, Darmstadt, Frankfurt am Main, Köln, Mainz, Mannheim, Nürnberg, Saarbrücken, Stuttgart und Trier. Im Laufe der Zeit fand wegen der günstigen Verkehrsverbindungen eine Konzentration auf die Orte Frankfurt und Mannheim statt.

Bei der Sektionsgründung bestand die Absicht, die Mitgliederzahl bewußt klein zu halten. Diese Intention erwies sich in der Folgezeit als unbegründet. Die Rekrutierung neuer und vor allem aktiver Mitglieder ist bis auf den heutigen Tag ein Problem geblieben. Die nachstehende Tabelle zeigt die Mitgliederbewegung von 1974 bis 1995:

<i>Jahr</i>	<i>Mitgliederzahl</i>
1970	9
1974	20
1978	21
1982	27
1986	41
1990	43
1993	48
1995	80

Überdies ließ auch die Präsenz zu wünschen übrig. Aus der kleinen Zahl von Mitgliedern waren nur wenige bereit, durch regelmäßige Teilnahme die Vereinigung am Leben zu erhalten. Wie sich herausstellen sollte, hat sich dieser Einsatz gelohnt. Dafür waren mehrere Gründe verantwortlich. Bereits bei Gründung der Sektion gab es in der Bundesrepublik einige Fachvertreter, die auf dem Gebiet der Industrial Relations tätig waren. Dieses Interesse beruht zum großen Teil aus Auslandserfahrungen. Die Sektion konnte diesen Personenkreis bisher nur teilweise für eine Mitarbeit gewinnen. Ein weiteres Potential entstand dadurch,

daß der Industrial Relations-Ansatz durch die Lehrmeinung einzelner Hochschullehrer nahegelegt wurde und in der Hochschulausbildung zunehmende Bedeutung erlangte.

Ralf Dahrendorf wird man nicht unbedingt zu den Hauptvertretern der Forschung auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen zählen. Seine konflikttheoretische Position jedoch und seine These von der Institutionalisierung des industriellen Konflikts treffen einen zentralen Punkt der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Dahrendorf 1959). Es war deshalb gewiß kein Zufall, daß im Umkreis dieses Soziologen eine Dissertation über das Thema „Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie“ (Weitbrecht 1969) entstand, die 1969 unter diesem Titel im Druck erschienen ist. Sie hat in theoretischer und methodischer Hinsicht Maßstäbe gesetzt. Ihr Verfasser hat mit dieser Untersuchung die Betriebsebene und das für die Bundesrepublik charakteristische Mitbestimmungsparadigma verlassen, indem er das überbetriebliche Handlungsgeschehen zwischen den kollektiven Akteuren der Arbeitgeber und Arbeitnehmer thematisiert hat. Er hat im Anschluß an seine Promotion eine Tätigkeit in der Wirtschaft aufgenommen und ist erst später der Sektion beigetreten, weil er sich zunächst durch die Aufnahmekriterien daran gehindert sah.

Unterdessen gab es weitere Soziologen, die sich intensiv mit konzeptionellen Problemen der industriellen Beziehungen befaßten. Die Affinität zur Industrie- und Betriebssoziologie war u.a. dadurch gegeben, daß in England und vor allem in den USA versucht wurde, die Forschung auf dem Gebiet der Industrial Relations auf ein besseres theoretisches Fundament zu stellen, als es bis dahin der Fall war. Zu den ersten Autoren, die sich in diese Richtung bewegten, gehörte der Amerikaner John Dunlop. Sein 1958 erschienenes Werk „Industrial Relations Systems“ ist in starkem Maße von der Systemtheorie des amerikanischen Soziologen Talcott Parsons beeinflusst. Obwohl es wie diese erhebliche theoretische Schwächen aufweist, hat es die weitere Theoriebildung nachhaltig beeinflusst. Als kategorialer Bezugsrahmen für internationale Vergleichsuntersuchungen besitzt es immer noch eine gewisse Bedeutung. Neben inhaltlichen Gemeinsamkeiten hat diese theoretische Übereinstimmung wesentlich dazu beigetragen, daß deutsche Industriesoziologen den Industrial Relations-Ansatz als Bezugsrahmen für ihre eigenen Arbeiten verwendet haben. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß durch die konflikttheoretische Behandlung des Verhältnisses von Kapital und Arbeit marxistische Ansätze Auftrieb erhielten, die auch in empirischen Untersuchungen zum Verbandswesen, insbesondere der Gewerkschaftsforschung und der organisierten Interessenvertretung, zugrundegelegt wurden (Hyman 1975; Bergmann 1975). Und durch die bereits erwähnte Einrichtung des Schwerpunktprogramms „Industriesoziologie“ bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft erhielten eine Reihe jüngerer Soziologen und Politologen (von denen sich einige später der deutschen Sektion angeschlossen) die Gelegenheit, an empirischen Untersuchungen mitzuarbeiten, die relevante Gegenstände der industriellen Beziehungen (Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Betriebsräte, betriebliche Lohn- und Personalpolitik, Arbeitskämpfe und sektorale Tarifpolitik) erforschten. Dies trug wesentlich zur Festigung des Interesses an den industriellen Beziehungen in den sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitutionen und Fakultäten bei. Es war dieser Entwicklung zu danken, daß auf dem Berliner Soziologentag 1979 erstmals eine der sechs Plenarveranstaltungen dem Themenbereich „Industrielle Beziehungen“ gewidmet wurde. Unter der Leitung von Gerhard Brandt vom Frankfurter Institut für Sozialforschung diskutierten dort mit den ausländischen Industrial Relations-Experten Colin Crouch und Ri-

chard Hyman die - damaligen bzw. späteren - Mitglieder der deutschen Sektion M. Groser, B. Keller, W. Müller-Jentsch, W.-U. Prigge und W. Streck.

Ein zweiter Anlauf

Durch diese Entwicklung entstand für die Sektion ein neues Mitgliederpotential. Wenn es die bestehende organisatorische Plattform nicht gegeben hätte, wäre es an der Zeit gewesen, sie zu schaffen. Interesse und Kompetenz waren nun in ausreichendem Maße vorhanden. Dieser Zustand zeichnete sich zu einem Zeitpunkt ab, zu dem die Vereinigung eine Reihe von Veränderungen vornahm. Otto Neuloh, der nicht nur als ihr Initiator gewirkt, sondern in den Anfangsjahren auch ihre Entwicklung maßgeblich geprägt hat, zog sich aus Altersgründen aus dem Vorstand zurück, blieb der Vereinigung jedoch als Ehrenpräsident verbunden. Auf der Mitgliederversammlung am 6. Oktober 1978 in Nürnberg stand er für eine Wiederwahl zum Vorstand nicht mehr zur Verfügung. Gewählt wurden die Herren H.W. Hetzler und der unvergessene W.H. Staehle, dessen persönlichem Einsatz die Sektion gerade in dieser kritischen Phase des Übergangs viel zu verdanken hat. Am 18. Mai 1979 wurde eine außerordentliche Mitgliederversammlung in Darmstadt einberufen, um den Vorstand satzungsgemäß zu komplettieren. Zum zweiten Stellvertreter wurde der Darmstädter Arbeitswissenschaftler W. Rohmert gewählt. Seit Bestehen der Vereinigung fanden bis 1993 insgesamt acht Vorstandswahlen statt. Namen und Amtszeiten gehen aus der folgenden Zusammenstellung hervor:

1970 bis 1974	Hax, Neuloh (Vs)
1974 bis 1978	Dülfer, Hetzler (Vs), Neuloh
1978 bis 1979	Hetzler (Vs), Staehle
1979 bis 1982	Hetzler (Vs), Rohmert, Staehle
1982 bis 1987	Gaugler, Hetzler (Vs), Staehle
1987 bis 1990	Hetzler (Vs), Weiss, Weitbrecht
1990 bis 1993	Keller, Weiss (Vs), Weitbrecht
ab 1993	Weiss (Vs), Keller, Sadowski.

Die noch aus den Gründungstagen stammende Vereinssatzung wurde bereits 1977 novelliert. Diese Anpassung war aus vereinsrechtlichen Gründen erforderlich geworden. Sie bot die Gelegenheit, einige Bestimmungen zu ändern, die sich in der Vergangenheit als unzweckmäßig erwiesen hatten. Als Organe des Vereins waren nur noch der Vorstand und die Mitgliederversammlung vorgesehen. Auf einem Beirat, der bislang weitgehend funktionslos geblieben war, wurde verzichtet. Ferner wurde der Erwerb und die Beendigung der Mitgliedschaft erleichtert. Als neue Kategorie wurde die fördernde Mitgliedschaft eingeführt. In diesem Zusammenhang wurde festgelegt, daß die Sektion gemeinnützige Zwecke verfolgt. Sie hat dadurch den Status der Gemeinnützigkeit i.S. der Abgabenordnung erlangt. Außerdem wurde ein Mitgliedsbeitrag eingeführt, über dessen Höhe die Mitgliederversammlung zu befinden hat. Wie sich herausstellen sollte, konnte vor allem durch die Erlangung der steuerlichen Gemeinnützigkeit die finanzielle Lage des Vereins wesentlich verbessert werden.

Durch die genannten Maßnahmen wurden einige formelle Voraussetzung für die Fortführung der Sektionsarbeit erfüllt. Neben den regelmäßigen Zusammenkünften galt das insbesondere für die Außendarstellung der Vereinigung. Neben der Interdisziplinarität bildet

die Internationalität ein wesentliches Merkmal der IIRA und der ihr angeschlossenen nationalen Organisationen. Die Sektion war von Anfang an bemüht, auch diesen zweiten Kategorien gerecht zu werden. Diesem Anliegen wurde zum einen dadurch entsprochen, daß offizielle Vertreter auf Welt- und Regionalkongresse entsandt wurden. Zum anderen wurde bereits auf der Gründungsversammlung davon gesprochen, sobald wie möglich in eigener Regie eine „Europäische Expertenkonferenz“ auszurichten.

Internationale Kooperation

Neben der Interdisziplinarität ist die internationale Orientierung ein wichtiges Merkmal der IIRA und der deutschen Sektion. Bereits kurz nach ihrer Gründung war sie durch vier Mitglieder auf dem zweiten Weltkongreß vertreten, der im Herbst 1970 in Genf stattfand. Behandelt wurden die Themenschwerpunkte:

- workers participation in management;
- industrial relations and industrial change;
- political systems and industrial relations;
- the role and functions of industrial relations centers.

Für die deutschen Teilnehmer diente der Bezug dieser Veranstaltung vor allem dazu, das internationale Terrain zu sondieren, Kontakte zu knüpfen und sich einen Überblick über den Stand der Diskussion zu verschaffen. Dabei war die Feststellung nicht ganz unwichtig, daß die IIRA sich selbst noch in der Phase des Aufbaus befand, und die Tagungsbeiträge auf sehr unterschiedlichem Niveau lagen. Tonangebend waren zweifellos die Vertreter aus Nordamerika (USA und Kanada) und Großbritannien. Die starke personelle Anbindung der IIRA an das Internationale Arbeitsamt, die später gelockert wurde, wurde symbolisch durch den Tagungsort unterstrichen. Der Kongreß fand in dem alten Palais des Völkerbunds statt, in dem nach dem Zweiten Weltkrieg bis zum Bezug seines imposanten Neubaus das Internationale Arbeitsamt untergebracht war.

Der folgende Weltkongreß wurde turnusmäßig für 1973 einberufen. Gastgeberland war Großbritannien, Tagungsort die London School of Economics. Die deutsche Sektion war bei dieser Veranstaltung personell weniger, dafür inhaltlich stärker engagiert als in Genf. O. Neuloh leitete eine Panel-Discussion über die künftige Entwicklung der Industrial Relations. Zur Vorbereitung hatte er zuvor im Auftrag der IIRA eine mehrwöchentliche Auslandsreise unternommen. Außerdem hatte sich die Sektion bereits vorher an einer Umfrage des International Institute for Labour Studies über die voraussichtliche Entwicklung der industriellen Beziehungen für den Zeitraum von 1980 bis 1990 beteiligt. Das Ergebnis der gemeinschaftlichen Beratung wurde nach redaktioneller Überarbeitung in der „Sozialen Welt“ (Hartmann et al. 1970/71) veröffentlicht. Auf dem Weltkongreß wurde es im Rahmen eines internationalen Vergleichs berücksichtigt.

In Erinnerung geblieben sind drei weitere Tagungsbeiträge. In dem ersten stellte der Kanadier A. Craig mit seinem Regelkreismodell der industriellen Beziehungen eine stark beachtete Alternative zu dem systemtheoretischen Ansatz von John Dunlop vor. Zum zweiten referierte der frühere Leiter des International Institute for Labour Studies R.W. Cox über das Thema „World Systems of Work and Production“. Auf der Grundlage von Kriterien wie Technologie, Arbeitsmarkt, Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit, Entscheidungsbefugnisse und ethische Prinzipien unterschied er im Hinblick auf die Regeln, nach denen ge-

arbeitet und das Produktionsergebnis verteilt wird zwischen elf Realtypen von Arbeitsbeziehungen. Sie reichen von Gesellschaften, die auf einer Subsistenzwirtschaft beruhen, bis hin zu dem damals noch einflußreichen System des Staatskorporatismus und der zentralen Verwaltungswirtschaft. Diese Typen wurden verschiedenen Stufen der wirtschaftlichen Entwicklung gegenübergestellt.

Der dritte Beitrag stammte von J. Dunlop und befaßte sich mit Entwicklungstrends der Industrial Relations in den Vereinigten Staaten. Dieses Referat erhielt nicht nur durch die Person des Referenten und damaligen Präsidenten des Weltverbandes einiges Gewicht. Es bot zugleich ein anschauliches Beispiel für die wachsende Bedeutung theoretischer Reflexion auf dem Gebiet der Industrial Relations-Forschung.

Neben dem 3. Weltkongreß war die Arbeit der Sektion 1973 auf zwei regionale Ereignisse gerichtet. Zum einen war sie durch eine dreiköpfige Delegation auf einer Regionaltagung vertreten, die von der Niederländischen Vereinigung für Arbeitsbeziehungen in Heerlen (NL) veranstaltet wurde. Diskutiert wurde die Entwicklung der Mitbestimmung im Rahmen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, eine Frage, die im Zusammenhang mit der europäischen Einigung nichts von ihrer Aktualität verloren hat. Damals sah man Europa als eine Art von Laboratorium an, in dem mit unterschiedlichen Systemen der industriellen Beziehungen experimentiert werden konnte. Gleichzeitig wurde aber auch die Notwendigkeit einer Harmonisierung betont. Diese sei umso schwerer zu erreichen als es sich um historisch gewachsene Strukturen handelte, die sich nicht einfach auf dem Verwaltungsweg verändern lassen. Während beispielsweise das deutsche System der Mitbestimmung legalistisch geprägt sei, hätten sich in anderen Ländern entsprechende Regelungen ohne interventionistische Eingriffe des Gesetzgebers durch das Zusammenwirken der Interessenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern herausgebildet.

Für die deutsche Sektion war der Besuch in den Niederlanden in mehrfacher Hinsicht aufschlußreich. Ein Fachbeitrag über das deutsche Modell der Mitbestimmung wurde von den Konferenzteilnehmern mit Interesse zur Kenntnis genommen. Die Teilnahme der deutschen Delegation trug dazu bei, daß zwischen den beiden Vereinigungen in den Niederlanden und der Bundesrepublik interorganisationale Kontakte entstanden, die sich in der Aufbauphase als nützlich erwiesen haben. Angesichts der Zurückhaltung, mit der deutsche Regierungsstellen den Aktivitäten der Sektion begegneten, wurde es als bemerkenswert empfunden, daß der niederländische Verband einen amtierenden Minister als Präsidiumsmitglied aufzuweisen hatte.

Auch der Mitgliederkreis unterschied sich deutlich von dem der deutschen Sektion. Zum einen war er sehr viel größer, zum anderen sehr viel heterogener zusammengesetzt. Wissenschaftler, gleich welcher Disziplin, bildeten eine Minderheit. Auch ein Nachweis fachlicher Betätigung ist nicht erforderlich. Eine Mitgliedschaft erwerben kann jeder, der im weitesten Sinne an Fragen der industriellen Beziehungen interessiert ist. Möglicherweise hat es mit dem Verzicht auf Wissenschaftlichkeit zu tun, daß die Tagung theoretisch weniger anspruchsvoll, dafür aber durch die Unterschiedlichkeit und den Pragmatismus der vorgebrachten Standpunkte ausgezeichnet war. Auf jeden Fall bildet das niederländische Beispiel eine beachtenswerte Alternative zur lang geübten Rekrutierungspraxis der deutschen Sektion.

Regionaltagung in Saarbrücken

Ebenfalls in das Jahr 1973 fiel die von der deutschen Sektion einberufene „Conference of European University Specialists in Industrial Relations within the Framework of IIRA“, die vom 7. bis 9. März in den Räumen des von Otto Neuloh geleiteten Instituts für empirische Soziologie in Saarbrücken stattfand. Die Einladungen zu dieser Veranstaltung wurden europaweit gestreut. Insofern hatte sie nicht den Charakter einer Regionalkonferenz wie in den Niederlanden.

Die Beschränkung auf Universitätsangehörige hatte auch eine andere Zusammensetzung des Teilnehmerkreises zur Folge. Er bestand aus 25 Personen, von denen - damals als Besonderheit empfunden - zwei aus der Sowjetunion angereist waren. Repräsentiert waren ferner Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Korea, die Niederlande und Schweden. Besonderes Gewicht erhielt die Tagung durch die Teilnahme von Vertretern des Internationalen Arbeitsamts (ILO) und die Dachorganisation der IIRA. Behandelt wurden folgende Themenbereiche:

- (1) Begriffe und Konzepte der Industrial Relations;
- (2) Haupteinflussfaktoren auf Inhalt und Praxis der industriellen Beziehungen;
- (3) Typische Konfliktarten und ihre Folgen im Bezugsrahmen zwischen den Typen der Industrial Relations und dem Entwicklungsstand der Produktivkräfte (z.B. Automation);
- (4) Mitbestimmung, Belegschaftsvertretung und andere Formen der Demokratisierung industrieller Beziehungen;
- (5) Entwicklungstendenzen industrieller Beziehungen in Gegenwart und Zukunft.

Mit der Thematisierung des industriellen Konflikts und der betrieblichen Mitbestimmung bewegte man sich auf vertrautem Terrain. Der Informationsgewinn ergab sich hier aus dem internationalen Vergleich. Im Hinblick auf den Stand der theoretischen Diskussion bestand dagegen noch ein erheblicher Nachholbedarf. Deshalb kam den Tagungsbeiträgen zum Themenschwerpunkt „Begriffe und Konzepte der Industrial Relations“ besondere Bedeutung zu. Sie stammten von dem damaligen Präsidenten der IIRA und Leiter des Department of Industrial Relations der London School of Economics and Political Science, B.C. Roberts, und dem Direktor des Institute for Labour Studies, K.F. Walker, die damals zu den international führenden Vertretern ihres Fachs zählten.

Wenn auch der Ertrag der Saarbrücker Tagung anschließend nicht publizistisch ausgewertet wurde, ist sie dennoch nicht ohne Wirkung geblieben. Sie gab wichtige Impulse zur Verbreitung des Industrial Relations-Konzepts in Forschung und Lehre, vor allem im Bereich der Industrie- und Betriebssoziologie.

Industrial Relations on the Shop Floor

Nach dem Saarbrücker Kongreß kehrte zunächst wieder der Alltag in die Sektionstätigkeit ein. Ein Teil der Aktivitäten wurde auf die oben erwähnte Novellierung der Statuten verwendet. Die im Zusammenhang damit vorgenommene Umbildung des Vorstandes hatte eine Schwerpunktverlagerung von Saarbrücken nach Hamburg zur Folge. Diese Stadt war dann auch der Schauplatz der nächsten größeren Veranstaltung, die von der deutschen Sektion organisiert wurde. Mit finanzieller Förderung durch den Bundesminister für Forschung und Technologie im Rahmen des Aktionsprogramms zur Humanisierung des Arbeitslebens und der Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions veranstaltete sie

vom 7. bis 9. Oktober 1979 ihre zweite Europäische Regionalkonferenz unter dem Thema „Industrial Relations and Working Conditions on the Shop Floor“.

Die Themenwahl stand unter dem Eindruck des Aktionsprogramms der Bundesregierung und der im Zusammenhang mit diesem entwickelten Projekte zur Humanisierung des Arbeitslebens. Ziel der Veranstaltung war es nach dem Wortlaut der Einladung, „Struktur und Verlauf von Verhandlungsprozessen bei arbeitsorganisatorischen Umstellungen in Ländern mit unterschiedlichen Systemen industrieller Arbeitsbeziehungen darzustellen und zu vergleichen.“ Aus deutscher Sicht ergab sich die Relevanz dieser Fragestellung aus der Tatsache, daß die Projektförderung aus Mitteln des Aktionsprogramms das Zusammenwirken der betrieblichen Interessenvertretungen unter Einbeziehung der Wissenschaft vorsieht. Im Hinblick auf diese Voraussetzung richtete sich die Einladung zu der Hamburger Regionalkonferenz nicht nur an Wissenschaftler, die an diesem Programm beteiligt waren, sondern auch an die zuständigen Firmenvertreter und Betriebsräte.

Die einzelnen Fallbeispiele stammten aus Dänemark, Schweden, den Niederlanden, Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu erreichen, wurden die Länderbeiträge nach einem einheitlichen Gliederungsschema präsentiert, das die folgenden Punkte enthielt:

- allgemeine Kontextbedingungen der Fallbeispiele;
- Art der Umstellungsmaßnahmen unter Berücksichtigung spezifischer Variablen der Arbeitssituation;
- Struktur und Verlauf der Umstellungsmaßnahme;
- Ergebnisse der Umstellungsmaßnahme insbesondere im Hinblick auf die wirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Folgen sowie die Einstellungen und Erwartungen der beteiligten Mitarbeiter wie Arbeitsorientierungen, Arbeitszufriedenheit und Veränderungsbereitschaft.

Eingeleitet wurde die Tagung mit einem Referat von B.C. Roberts mit dem Thema „Is the Shift to the Shop Floor an Irreversible Trend in European Industrial Relations?“. In diesem Betrag wurden nicht nur Fragen der Deregulierung und Flexibilisierung angesprochen, die in den folgenden Jahren erhebliche Relevanz gewinnen sollten. Mit dem Arbeitsplatz als Systemreferenz wurde ein Gedankengang wieder aufgenommen, der von dem eingangs erwähnten deutschen Betriebssoziologen L.H.Ad. Geck bereits bei früherer Gelegenheit entwickelt wurde. Der Bericht dieser Tagung wurde in der Schriftenreihe der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V. veröffentlicht, zu der durch das Vorstandsmitglied E. Gaugler eine personelle Querverbindung bestand (Hetzler 1980).

Bei der nachträglichen Durchsicht der Tagungsunterlagen, insbesondere auch des Resümées von F. Fürstenberg, erscheint die Feststellung begründet, daß die Sektion mit ihrer zweiten Regionalkonferenz nicht nur den Nachweis ihrer organisatorischen Kompetenz erbracht hat, sondern auch inhaltlich, theoretisch und methodisch Anschluß an die internationale Entwicklung gefunden hatte. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, daß die Veranstaltung auch in materieller Hinsicht ein Erfolg gewesen ist. Damit waren gute Voraussetzungen für weitergehende Aufgaben geschaffen worden. Bis zu dem siebten Weltkongreß, der 1986 ebenfalls in Hamburg stattfand, konnte die Sektion ihre Position weiter festigen.

Festkolloquium zum fünfzehnjährigen Bestehen

In die Zeit zwischen der zweiten Regionalkonferenz und dem siebten Weltkongreß der IIRA fielen zwei beachtenswerte Aktivitäten: die Vorbereitungen für das 1985 erschienene Handbuch der Arbeitsbeziehungen und das Festkolloquium der deutschen Sektion aus Anlaß ihres fünfzehnjährigen Bestehens am 8. Februar 1985 in Saarbrücken. Diese Veranstaltung wurde von J.B. Bauer organisiert, dessen Engagement in den kritischen Zeiten die Sektion viel zu verdanken hat. Die Tagung fand im Beisein ihres Ehrenvorsitzenden O. Neuloh an dem Ort statt, an dem die Vereinigung gegründet worden war.

Obwohl das fünfzehnjährige Bestehen einer Vereinigung kein typisches Jubiläum darstellt, bot die Veranstaltung eine gute Gelegenheit zur Standortbestimmung. Die Sektion war offensichtlich in eine Phase der Konsolidierung eingetreten. Nachdem sie eine Reihe von Mitgliedern durch Austritt verloren hatte, zeigte die Mitgliederbewegung nun wieder eine positive Tendenz. Wie in dem Eröffnungsreferat betont wurde, sollte sich die zukünftige Rekrutierungspolitik an drei Erfordernissen orientieren: (1) Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sollten in einem angemessenen Verhältnis vertreten sein; (2) Disziplinen, die, wie insbesondere die Rechts- und Arbeitswissenschaften, nicht oder nur unzureichend vertreten waren, sollten gestärkt werden; (3) die Verbindung zur Praxis sollte intensiviert werden, ohne das wissenschaftliche Selbstverständnis der Vereinigung aufzugeben. In seinem Festvortrag berichtete B. Wilpert, Berlin, über die Ergebnisse eines Vergleichs zwischen zwölf Ländern zum Verhältnis von Mitbestimmungsnormen und Partizipationsverhalten. Mit einem Empfang in den Räumen des Präsidialamts der Universität des Saarlandes fand diese Veranstaltung einen harmonischen Abschluß.

Handbuch der Arbeitsbeziehungen

Kurz nach der Saarbrücker Tagung erschien das „Handbuch der Arbeitsbeziehungen - Deutschland, Österreich, Schweiz“ (Endruweit et al. 1985). Damit konnte endlich ein langgehegter Plan verwirklicht werden. Konkrete Gestalt nahm er während einer Arbeitstagung in Mannheim an, auf der ein vierköpfiges Herausbergergremium gebildet und ein Gliederungsentwurf vorgestellt und diskutiert wurde. Die einzelnen Beiträge stammen zum überwiegenden Teil von Mitgliedern oder Autoren, die sich später der Sektion angeschlossen haben. In der Publikationsabfolge wissenschaftlicher Texte markiert ein Handwörterbuch so etwas wie den Abschluß einer Entwicklung. Vergleicht man den Aufbau und Inhalt des Handbuchs der Arbeitsbeziehungen mit dem Problemverständnis, wie es in den ersten Verlautbarungen der Sektion dokumentiert ist, wird deutlich, daß innerhalb von fünfzehn Jahren einiges bewegt werden konnte. Fehlte es bis dahin im deutschsprachigen Raum an einer umfassenden Darstellung der Grundlagen und Probleme auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen, wurde mit dem Handbuch ein umfassender Versuch unternommen, diese Lücke zu schließen. Seit seinem Erscheinen sind allerdings inzwischen auch wieder zehn Jahre vergangen, und die Entwicklung ist weder in inhaltlicher noch in theoretischer Hinsicht stehen geblieben. Eine Neuauflage dürfte deshalb in absehbarer Zeit notwendig werden.

Die Bewährungsprobe: Weltkongreß der IIRA in Hamburg

Das Jahr 1986 stand ganz im Zeichen des siebten Weltkongresses in Hamburg. Ein derartiges Großprojekt wurde ebenfalls schon in einer der ersten Sektionsbesprechungen an-

gedacht, als über die Alternative diskutiert wurde, eine Regionalkonferenz oder einen Weltkongreß zu veranstalten. Eine realistische Chance, diesen Plan zu realisieren, bot sich jedoch erst 1983 anläßlich des sechsten Weltkongresses in Japan. Die dort getroffene Entscheidung, den nächsten Weltkongreß an die Bundesrepublik Deutschland zu vergeben, wurde durch eine Reihe von Faktoren begünstigt. Als hilfreich erwies sich die Tatsache, daß dieses Ereignis in die Amtszeit F. Fürstenbergs als Präsident der Weltorganisation fiel. Im übrigen lag die Vertretung der deutschen Interessen in Japan bei M. Weiss und B. Wilpert in guten Händen.

Weiterhin war es von großem Vorteil, daß zu diesem Zeitpunkt bereits eine feste Zusage der Freien und Hansestadt Hamburg vorlag, sich an der Finanzierung mit einem nennenswerten Betrag zu beteiligen. Als Erfolg konnte ferner vermerkt werden, daß sich sowohl der Deutsche Gewerkschaftsbund als auch die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände nach Überwindung einiger Hindernisse bereit erklärten, beachtliche Beträge zur Verfügung zu stellen. Hinzu kamen die Zuwendungen von mehreren Wirtschaftsunternehmungen, so daß mit dem Blick auf die zu erwartenden Tagungsgebühren ein ausgeglichenes Budget in einem Gesamtumfang von DM 320.000,- vorgelegt werden konnte. Bedauerlicherweise ist es allerdings bei diesem wichtigen Ereignis nicht gelungen, eine finanzielle Förderung durch die Bundesregierung zu erreichen.

Zugunsten von Hamburg als Tagungsort kam schließlich hinzu, daß einige Mitglieder der internationalen Organisation an der zweiten Regionalkonferenz teilgenommen und die Freie und Hansestadt Hamburg in guter Erinnerung behalten hatten.

Mit der Ausrichtung des Weltkongresses ist die deutsche Sektion allerdings auch bis an die Grenzen ihrer Möglichkeiten gegangen. Als nachteilig erwies sich erneut nicht nur die geringe Zahl von Mitgliedern, sondern auch ihre einseitige Zusammensetzung. Diese Feststellung bezieht sich insbesondere auf das Fehlen von Vertretern der beiden großen Tarifparteien und staatlichen Einrichtungen. Um so erfreulicher war es, daß diese Gruppierungen auf der Eröffnungsveranstaltung hochrangig repräsentiert waren: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung durch seinen Staatssekretär, DGB und BDA durch Mitglieder ihrer Vorstände.

Die ersten Weltkongresse der IIRA fanden am Ort des Internationalen Arbeitsamtes in Genf statt und wurden von dort organisatorisch unterstützt. Einen völlig neuen Charakter erhielt dieser Kongreß 1983 in Kyoto. Die japanische Industrial Relations Association hatte die volle Unterstützung ihrer Regierung und konnte so ihre Leistungsfähigkeit und die ihres Landes einer weltweiten Öffentlichkeit präsentieren. In Deutschland mußte die Sektion für die Hauptveranstaltung ein kommerzielles Kongreßzentrum und dessen Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Ein zusätzliches, später auch von anderen Veranstaltern übernommenes Angebot bildete ein dreitägiger Vorkongreß, mit dem vor allem den ausländischen Teilnehmern Gelegenheit gegeben werden sollte, das deutsche System der Arbeitsbeziehungen in der betrieblichen Praxis kennenzulernen.

Der Weltkongreß fand vom 1. bis 4. September 1986 im Kongreßzentrum Hamburg statt. Verhandlungssprachen waren Englisch, Französisch, Spanisch und Deutsch. Aus Mitteln, die von der ILO und der deutschen Sektion aufgebracht wurden, waren Stipendien vergeben worden, die einer Reihe von Interessenten aus Entwicklungsländern die Teilnahme ermöglichten. Als Kongreßthemen wurden behandelt:

- Technischer Wandel und industrielle Beziehungen;
- institutionelle Formen der Mitbestimmung unter besonderer Berücksichtigung der Bundesrepublik Deutschland;
- neue Entwicklungen auf dem Gebiet der Arbeitszeitregelungen;
- Kooperation und Konflikt im Bereich der Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Dienstes;
- Arbeitsbeziehungen als strategischer Faktor in der Entwicklungspolitik;
- aktuelle Trends in der Forschung auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen.

Die deutsche Sektion war an diesem Programm durch mehrere Referate und Tagungsbeiträge beteiligt. Für den zweiten Themenbereich fungierte M. Weiss als Rapporteur.

Im Anschluß an den siebten Weltkongreß wurde ein weiterer Tag auf sog. post-congress-activities verwendet. Dabei handelte es sich einmal um eine Zusammenkunft der Herausgeber von Industrial-Relations-Zeitschriften aus verschiedenen Ländern, zum anderen um ein Treffen bereits vorhandener oder neu gebildeter Studiengruppen. Breiten Raum nahm in diesem Zusammenhang die Erörterung von Problemen ein, die zuvor bei einem Treffen in Maastricht als Diskussionsgrundlage formuliert worden waren. Dieser Katalog enthält eine Reihe von Punkten, um deren Klärung sich die deutsche Sektion seit ihrem Bestehen bemüht hat. Er enthielt die folgenden Fragen:

- Was soll mit Industrial Relations gemeint sein? Wie läßt sich dieser Begriff abgrenzen gegenüber „labour economics, labour relations, labour law, organizational behaviour, industrial sociology, labour politics?“
- Gibt es einen zentralen Bezugspunkt der Industrial Relations, etwa „the employment relationship, the work relationship, the wage transaction, class relationship, conflict and co-operation at work, rule making?“
- Is industrial relations a field, discipline, science, system, problem, technique, body of concepts?“
- Analyse und Kritik vorhandener Theorien;
- Forschungsmethoden;
- Lehre auf dem Gebiet der Industrial Relations (Curriculum, Aufbau von Lehrveranstaltungen, einzuhaltende Standards);
- die Entwicklung industrieller Systeme;
- industrielle Beziehungen als Berufsfeld;
- die Funktion industrieller Beziehungen: Wirtschaftlichkeit, soziale Gerechtigkeit;
- theoretische Analyse von Institutionen und Prozessen der industriellen Beziehungen: Konflikt und Kooperation, Mitbestimmung, Humankapital, Entlohnung, Gesetzgebung, Schlichtung, Verhandlungen.

Nach den Schwierigkeiten, denen sich die deutsche Sektion bei der Bestimmung ihres Gegenstandsbereichs ausgesetzt sah, erscheint es tröstlich, daß diese offensichtlich auch auf internationaler Ebene bestehen und einen erheblichen Klärungsbedarf nach sich ziehen. Seit Mitte der 80er Jahre haben sich jedoch die Bemühungen um die Etablierung der Industriellen Beziehungen als Forschungsfeld und Lehrgebiet in der Bundesrepublik erheblich verstärkt. Zwar nicht als eine eigenständige Disziplin, aber als Teildisziplin der Betriebs- und Industriosozologie, der Politologie und der Betriebswirtschaftslehre nehmen sie mittlerweile eine bedeutsame Rolle ein. In der universitären Lehre finden die Industriellen Beziehungen ein wachsendes Interesse, seitdem neben dem „Handbuch der Arbeitsbeziehungen“ auch

die ersten deutschsprachigen Lehrbücher für dieses Gebiet vorliegen, so die „Soziologie der industriellen Beziehungen“ von W. Müller-Jentsch und die „Einführung in die Arbeitspolitik“ von B. Keller.

Einen nachhaltigen Auftrieb erfuhr auch die Forschung auf diesem Gebiet, nachdem die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Jahre 1988, auf Initiative von J. Bergmann, O. Jacobi, W. Müller-Jentsch und W. Streeck, erstmals ein fünfjähriges Schwerpunktprogramm mit dem Titel „Strukturwandel der industriellen Beziehungen“ eingerichtet hatte. Aus ihm gingen eine Reihe ambitionierter empirischer Untersuchungen hervor, z.B. über Betriebsräte von Kotthoff, über Arbeitnehmerpartizipation in Deutschland und Frankreich von Kießler und Mitarbeitern, über Unternehmensdezentralisierung von Deutschmann und Mitarbeitern. Dank der vom Hampp Verlag und vom Herausgeber W. Müller-Jentsch begründeten *Schriftenreihe Industrielle Beziehungen* konnten diese und andere Studien in einer eigens diesem Themenbereich gewidmeten Buchreihe erscheinen.

Zu erwähnen ist ferner, daß viele der heutigen Mitglieder nicht nur an großen internationalen Forschungsprojekten beteiligt sind, sondern auch als Gastprofessoren an ausländische Universitäten berufen wurden, um auf dem Gebiet der Industriellen Beziehungen zu lehren und zu forschen.

Mit dem siebten Weltkongreß in Hamburg hatte sich die Sektion auf der internationalen Ebene endgültig etabliert. Infolge der Belastungen, die mit der Organisation dieser Großveranstaltung verbunden waren, sind jedoch längst fällige Anpassungsmaßnahmen der Vereinigung selbst liegengelassen. Sie wurden anschließend zügig nachgeholt. Dabei kam der Umbildung des Vorstandes erhöhte Bedeutung zu. Sie wurde auf der Mitgliederversammlung am 24. April 1987 mit der Wahl von M. Weiss und H.J. Weitbrecht eingeleitet und von B. Keller am 25.10.1990 in Mannheim abgeschlossen. Damit wurde gewissermaßen ein Generationenwechsel vollzogen.

Die angestrebte Verjüngung an der Vereinsspitze hatte zur Folge, daß in diesem Gremium kein Mitglied aus der Gründungsphase mehr vertreten war. Die neuen Vorstandsmitglieder verfügten teilweise schon seit ihrem Studium über eine entsprechende fachwissenschaftliche Orientierung und waren auch durch ihre Veröffentlichungen einschlägig ausgewiesen. Die Sektionsarbeit hat davon erkennbar profitiert. Eine wichtige Neuerung bestand darin, anstelle von Einzelthemen Problemkomplexe über längere Zeit zu behandeln. Dies war der Fall zum Thema „Konsequenzen der Flexibilisierung für die Arbeitsbeziehungen“, bei dem dann die Sektionsarbeit erstmals in einem gut besuchten öffentlichen Kolloquium 1990 in Mannheim einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Danach wurde in mehreren Sitzungen über zwei Jahre das Thema „Europa. Die Entwicklung europäischer industrieller Beziehungen“ behandelt, zu dem auch Referenten aus Verbänden und Verwaltungen eingeladen wurden.

Zum Zeitpunkt dieser Veranstaltung bestand die deutsche Sektion 20 Jahre, ohne daß dieses Jubiläum besonders gewürdigt worden wäre. Der sehr gute Besuch signalisierte ein gewachsenes Interesse an einem Thema, dessen Konkretisierung in der Bundesrepublik mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden war. Dieser Klärungsprozeß verlief keineswegs gradlinig. Der anfängliche Optimismus ihrer Gründer verflog schon nach relativ kurzer Zeit und verlangte von den wenigen, die bereit waren, aktiv weiterzuarbeiten, nicht nur ein gewisses Beharrungsvermögen, sondern auch die Zuversicht, daß dieser Aufwand nicht um-

sonst sein würde. So ist es gelungen, vom Tag der Gründung bis Ende 1995 insgesamt fast 50 Arbeitstagungen einzuberufen, auf denen mit wechselnden Schwerpunkten das gesamte Themenspektrum der Industriellen Beziehungen behandelt wurde.

Ausblick

Mit einem erneuten Wechsel im Vorstand zu Dieter Sadowski wurden die Jahrestagungen mit themenbezogenen Betriebsbegehungen verbunden und ebenfalls einer breiteren Expertenöffentlichkeit durch Veröffentlichung in der Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* zugänglich gemacht, 1994 zum Thema „Tariföffnung. Dezentralisierung der industriellen Beziehungen“, 1995 zum Thema „Europäischer Betriebsrat“.

Hinter diesen über den engeren Kreis der Mitglieder hinausreichenden Veranstaltungen steht auch das erneute Bemühen, den Mitgliederkreis zu erweitern auf Praktiker in Wirtschaft und Verbänden. Im Vergleich zu anderen Ländern ist dies bisher nur in Ansätzen gelungen.

Die längerfristige Beschäftigung mit sitzungsübergreifenden Themenkomplexen hat zweifellos zu einer größeren Effektivität der Sektionsarbeit geführt. Die Arbeitsergebnisse durch Fachtagungen und Kolloquien kommen Arbeitsergebnisse nicht nur einem kleinen Kreis interessierter Mitglieder zugute, sondern einer breiteren Fachöffentlichkeit. Diese insgesamt positive Tendenz ist auch anhand einer wachsenden Zahl von Veröffentlichungen durch Mitglieder der Sektion nachweisbar. Neuerdings steht hierfür in der Bundesrepublik auch ein geeignetes Medium zur Verfügung. Seit 1994 erscheint die *Zeitschrift Industrielle Beziehungen - Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* unter personeller Beteiligung mehrerer Sektionsmitglieder, im Herausbergremium und im Herausgeberbeirat. Der Untertitel „The German Journal of Industrial Relations“ signalisiert, daß eine Platzierung in dem Kreis von Zeitschriften angestrebt wird, die schon seit längerem in verschiedenen Ländern auf dem Gebiet der Industriellen Beziehungen erscheinen. Daß in ihm nun auch die Bundesrepublik vertreten ist, entspricht einem Anliegen, das schon bei der Gründung der deutschen Sektion geäußert wurde. Seine Realisierung ist ein Zeichen dafür, daß inzwischen auch in Deutschland ein größerer Interessentenkreis und damit auch ein ausreichendes Leserpotential vorhanden ist.

Seit ihrer Gründung hat sich das gesellschaftliche Umfeld der deutschen Sektion nachhaltig verändert. Die Entwicklung ist auch an dieser nicht spurlos vorüber gegangen. Der Wandel hat verschiedene Kurskorrekturen notwendig gemacht und ist auch auf die Binnenstruktur der Vereinigung nicht ohne Einfluß geblieben. Die älteren Mitglieder denken mit einer gewissen Nostalgie an die alten Zeiten zurück. Sie erinnern sich gerne an den persönlichen Gedankenaustausch, der inzwischen einer größeren Geschäftigkeit gewichen ist. Einige haben das zum Anlaß genommen, sich von der Sektionsarbeit zurückzuziehen. Sie vermischen ein Element, das ihre Mitarbeit wesentlich bestimmt hat. Andererseits war es unumgänglich, das Arbeitsprogramm zu versachlichen, zu verstetigen und dadurch für einen breiteren Interessentenkreis attraktiver zu machen.

Um handlungsfähig zu bleiben, ist es weiterhin erforderlich, neue Mitglieder zu gewinnen, die bereit sind, einen aktiven Beitrag zu leisten. Als Diskussionsforum hat die deutsche Sektion in den 25 Jahren ihres Bestehens einen wesentlichen Beitrag zur Institutionalisierung der Industrial Relations in der Bundesrepublik geleistet. Als wissenschaftliche Ver-

einigung konzentrierte sie sich am Anfang auf den interdisziplinären Gedankenaustausch, an dem vor allem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler beteiligt waren. Trotz berechtigter Kritik war diese explorative Phase für die Gewinnung einer thematischen Identität und damit für die Profilierung der Vereinigung unverzichtbar.

Andererseits handelt es sich bei den Industriellen Beziehungen um einen wesentlichen Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens. Das tripartistische Modell berücksichtigt als individuelle oder kollektive Akteure Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den Staat. Es genügt jedoch nicht, es bei der Untersuchung von Strukturen und Prozessen innerhalb dieses Systems zu belassen, so bemerkenswert die Resultate im einzelnen auch sein mögen. Die Besonderheit des Gegenstandes, Fachdisziplin und konkretes Handlungsfeld zu sein, macht es erforderlich, nicht nur Wissenschaftler, sondern auch beteiligten gesellschaftlichen Gruppen in geeigneter Weise in die Sektionsarbeit einzubinden.

Wie bei internationalen Begegnungen immer wieder beobachtet werden kann, haben andere Länder in dieser Hinsicht richtungsweisende Formen der Zusammenarbeit entwickelt. Die Sektion hat ihre Anstrengungen in dieser Hinsicht in erfreulichem Maße verstärkt. Ihr Gegenstandsbereich hat sich als Folge eines schärfer werdenden Wettbewerbs, der Globalisierung von Wirtschaftsbeziehungen und deregulierender Einflüsse innerhalb bestehender Normen der industriellen Beziehungen drastisch verändert. Als Diskussionsforum kann die Vereinigung zwar keinen unmittelbaren Einfluß auf diese Vorgänge nehmen. Wohl aber kann sie durch „sachliche Verständigung zwischen informierter Theorie und aufgeklärter Praxis, kritische Selbstbetrachtung und Kommunikation über nationale Grenzen hinweg“⁴ dazu beitragen, daß diese von vielen als bedrohlich empfundene Entwicklung beherrschbar bleibt.

Literatur

- Bergmann, J., Jacobi, O., Müller-Jentsch, W. (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Frankfurt/Main.
- Dahrendorf, R. (1959): Sozialstruktur des Industriebetriebs, Wiesbaden.
- Dunlop, J. (1958): Industrial Relations Systems, New York.
- Endrweit, G., Gaugler, E., Staehle, W.H., Wilpert, B. (1985): Handbuch der Arbeitsbeziehungen - Deutschland, Österreich, Schweiz, Berlin-New York.
- Faust, M., Jauch, P., Brünnecke, K., Deutschmann, C. (1995): Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik, 2. Aufl., München und Mering.
- Geck, L.H.Ad. (1931a): Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit, Berlin, unveränderter Nachdruck Darmstadt 1977.
- Geck, L.H.Ad. (1931b): Betriebssoziologie, Die Volkswirte, Heft 1.
- Geck, L.H.Ad. (1937): Aus der Personalführungsbewegung in den Vereinigten Staaten von Amerika, Arbeiterschulung, Heft 1.
- Greifenstein, R., Jansen, P., Kibler, L. (1993): Gemangte Partizipation. Qualitätszirkel in der deutschen und der französischen Automobilindustrie, München und Mering.

⁴ Das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen im internationalen Wettbewerb 1970-1995, Informationsblatt der International Industrial Relations Association, Sektion in der Bundesrepublik Deutschland e.V. 1994.

- Hartmann, H., Hetzler, H.W., Pöhler, W., Neuloh, O. (1970/71) Industrial Relations im kommenden Jahrzehnt, *Soziale Welt*, 21/22.
- Hetzler, H.W. (Hg.) (1980): *Arbeitsstrukturierung durch Verhandlungen*, Mannheim.
- Hyman, R. (1975): *Industrial Relations, A Marxist Introduction*, London.
- Keller, B. (1993): *Einführung in die Arbeitspolitik*, 3. Aufl., München.
- Kotthoff, H. (1994): *Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*, München und Mering.
- Müller-Jentsch, W. (1986): *Soziologie der industriellen Beziehungen*, Frankfurt/Main (2. Aufl. in Vorb.).
- Neuloh, O. (1960): *Der neue Betriebsstil, Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung*, Tübingen.
- Parker, S.R., Brown, R.K. Child, J., Smith, M.A. (1972): *The Sociology of Industry*, London.
- Weitbrecht, H. (1969): *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie*, Berlin.