ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Streeck, Wolfgang

Article

Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Streeck, Wolfgang (2016) : Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 1, pp. 47-60, https://doi.org/10.1688/IndB-2016-01-Streeck , https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26464

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/196032

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Wolfgang Streeck*

Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland**

Zusammenfassung – Der Aufsatz betrachtet das Lebenswerk von Walther Müller-Jentsch als wichtigsten deutschen Forscher der letzten Jahrzehnte über kollektive Arbeitsbeziehungen und das „deutsche Modell" der Sozialpartnerschaft. Im Mittelpunkt steht das von Müller-Jentsch entwickelte Konzept der „Konfliktpartnerschaft" als Beschreibung des derzeitigen Stands der industriellen Beziehungen in Deutschland vor dem Hintergrund ihrer Geschichte seit Anfang des 20. Jahrhunderts.

From conflict without partnership to partnership without conflict: Industrial relations in Germany

The essay considers the lifetime achievement of Walther Müller-Jentsch as a scholar and leading figure of the discipline of industrial relations in Germany during the last decades. The essay focuses on Müller-Jentsch's concept of *Konfliktpartnerschaft* (conflictual partnership), conceived to characterise the current state of industrial relations under the "German model", against the background of their history since the beginning of the twentieth century.

Key words: **Germany, German model, industrial relations, social partnership, Walther Müller-Jentsch** (JEL: J52, J53, J58)

---

* Direktor emeritus am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (MPIfG), Paulstr. 3, D – 50676 Köln. E-Mail: Streeck@mpifg.de.

** Artikel eingegangen und akzeptiert: 12.10.2015.

DOI 10.1688/IndB-2016-01-Streeck
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035
© Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

Niemand hat sich in Deutschland um Lehre und Forschung über die industriellen Beziehungen so verdient gemacht wie Walther Müller-Jentsch – um die Begründung, Verbreitung und institutionelle Verankerung einer interdisziplinären Sozialwissenschaft, die in den Anfangsjahren des demokratischen Kapitalismus nach dem Zweiten Weltkrieg in der angelsächsischen Welt entstanden war und es in Europa aus vielen Gründen schwer hatte, Fuß zu fassen. In den Vereinigten Staaten vor allem ging es bei der wissenschaftlichen Beschäftigung mit *industrial relations* ursprünglich und in erster Linie um Rezepte für einen klugen Umgang mit Gewerkschaften, von denen man angesichts dessen, was sich an gesellschaftlichen Machtverschiebungen zugetragen hatte, annehmen musste, dass mit ihnen auf Dauer zu rechnen war. Sehr bald aber wuchs die Disziplin über eine betriebswirtschaftliche und politische *New Deal*-Praxeologie hinaus und entwickelte sich zu einer systemtheoretischen Unterabteilung der damals noch institutionalistisch orientierten Wirtschaftstheorie (Dunlop 1993 [1958]), während sie in Großbritannien zu einer an die klassentheoretische Tradition anschließenden Spielart der Industriesoziologie (Flanders 1970) oder auch der politischen Ökonomie wurde (Hyman 1975).

Müller-Jentsch, der vor allem an den britischen Strang der *industrial relations*-Theorie anschloss, gehörte zu den europäischen Sozialwissenschaftlern, die sich unter dem Eindruck der Streikwellen der späten 1960er Jahre sozusagen von links den kollektiven Arbeitsbeziehungen und den Gewerkschaften zuwandten. Wie viele andere erhoffte er sich von diesen einen demokratisch-egalitären Reformschub in Richtung auf eine grundlegende Modifizierung, wenn nicht gar Überwindung des kapitalistischen Wirtschafts- und Herrschaftssystems. Dabei konnte er an die Arbeiten einer Reihe von amerikanischen und britischen Kollegen anknüpfen, die in den Militärregierungen der USA bzw. in der britischen Labour Party bemüht gewesen waren, über eine neuartige Gewerkschafts- und Tarifverhandlungswissenschaft Institutionen und Konzepte weltweit zu verankern, die eine Wiederkehr sowohl des Marktliberalismus als auch des Staatstotalitarismus der Zwischenkriegszeit und der Kriegsjahre unmöglich machen und über eine feste Einbettung freier Gewerkschaften in die politische Ökonomie des erneuerten Kapitalismus eine progressive Alternative zwischen Marktliberalismus und Stalinismus absichern sollten. Die damals sich herausbildende europäische Variante der *industrial relations*-Forschung bezog wichtige Impulse aus der sozialwissenschaftlich informierten deutschen Arbeitsrechtslehre vom Anfang des 20. Jahrhunderts, insbesondere von Hugo Sinzheimer, aus der Staatsrechtslehre Herman Hellers mit dem Konzept der kollektiven oder Verbändedemokratie sowie aus der Kapitalismustheorie der Historischen Schule der Nationalökonomie, aber auch aus verschiedenen zeitgenössischen Versuchen einer Wiederbelebung marxistischer Traditionen.

Ansätze dieser Art waren der 1970 gegründeten deutschen Fachvereinigung freilich zunächst fremd. Entstanden als exklusiver Ordinarienverein und firmierend als „deutsche Sektion“ der 1947 in Leben gerufenen International Industrial Relations Research Association (IIRA), legte sie Wert auf die Beteiligung von „Praktikern“, insbesondere Personalmanagern großer Unternehmen. In der Folge allerdings erzwangen die chronisch niedrigen Mitgliederzahlen und das öffentliche und akademische Schattendasein der Vereinigung eine Öffnung und Verjüngung der Mitglied-

schaft. Zu denen, die in den 1980ern kooptiert wurden, gehörte der als „Linker" geltende Walther Müller-Jentsch, dessen Aufnahme nur gegen ausdauerndes Widerstreben verbandlicher Traditionalisten durchzusetzen war. In den folgenden Jahren war es vor allem seinem Aktivismus zu verdanken, dass die Vereinigung, die sich schließlich in German Industrial Relations Association (GIRA) umbenannte,[1] ein frisches wissenschaftliches und öffentliches Profil gewann, nicht nur durch die von Müller-Jentsch herausgegebenen Sammelwerke (unter anderem 1993; 1999), sondern auch und vor allem durch seine eigenen wissenschaftlichen Beiträge, darunter eine hochambitionierte theoretische Grundlegung des Faches (2004) sowie ein Lehrbuch (2007), nicht zu vergessen Müller-Jentschs Rolle als Mitgründer der 1994 erstmals erschienenen Zeitschrift *Industrielle Beziehungen* sowie als langjähriger Herausgeber der gleichnamigen Schriftenreihe.

Vom Klassenkampf zur Konfliktpartnerschaft

Ein zentraler Begriff im Werk von Walther Müller-Jentsch ist derjenige der *Konfliktpartnerschaft,* eingeführt zur Charakterisierung der spezifisch deutschen Ausformung des Nachkriegskompromisses zwischen Kapital und Arbeit und der mit ihm erreichten Institutionalisierung und Domestizierung des kapitalistischen Industriegesellschaften inhärenten Klassenkonflikts. Kaum ein Begriff in der einschlägigen deutschsprachigen Literatur erscheint auf den ersten Blick so glücklich gewählt wie dieser. Historisch situiert als Ausfluss und Ende des Klassenkampfs des 19. Jahrhunderts – einer von Müller-Jentschs Aufsätzen zum Thema (2013) trägt den Untertitel „Vom Klassenkampf zur Konfliktpartnerschaft" – postuliert er eine widersprüchliche Einheit von Partnerschaft und Konflikt und setzt sich damit gegen zwei alternative Deutungen, oder auch Wunschbilder, der in der Bundesrepublik Deutschland entstandenen Arbeitsbeziehungen ab: gegen ihre Beschreibung als „Sozialpartnerschaft", in der es nur noch gemeinsame Interessen und keine Konflikte mehr gibt, ebenso wie gegen ihre Auffassung als bloße Variante und Fortsetzung des Klassenkonflikts, ohne die für eine Partnerschaft charakteristische gleiche Teilhabe an gemeinsamen Gütern und Zielen.[2] Konfliktpartnerschaft behauptet, dass Konflikte fortbestehen, während zugleich geteilte Interessen entstanden sind, um derentwillen beide Seiten zu einer pragmatisch-friedlichen, kooperativen Bearbeitung ihrer Konflikte bereit sein können und müssen.

Worin aber besteht nun genau, was Müller-Jentsch so eloquent als Konfliktpartnerschaft beschrieben hat? In Deutschland, so Müller-Jentsch, beruhte und beruht die Stilllegung des Klassenkonflikts auf drei Grundlagen: der Verständigung von Arbeit-

---

1 Während die IIRA nun International Labour and Employment Relations Association (ILERA) heißt. Zur Politik von Bezeichnungsänderungen im Bereich der industriellen Beziehungen siehe auch unten, Fußnote 5. Zur Geschichte der „deutschen Sektion" der IIRA siehe Hetzler (1995).

2 „Zwischen der Skylla des Klassenkampfes und [der] Charybdis der Sozialpartnerschaft", so heißt es an einer Stelle (Müller-Jentsch 1993, 8), wolle der Begriff der Konfliktpartnerschaft „das Kapital-Arbeits-Verhältnis relativieren", es also nicht mehr als „Haupt- und Grundwiderspruch kapitalistischer Gesellschaften" beschreiben, freilich „ohne es zu bagatellisieren".

geberverbänden und Gewerkschaften auf eine kooperative und tarifautonome Regulierung ihrer Interessen, einer ausgeprägten Verrechtlichung der individuellen und kollektiven Arbeitsbeziehungen und einer Betriebs- und Unternehmensverfassung, die Gewerkschaften und Belegschaften Mitbestimmungsrechte einräumt. Historisch, so Müller-Jentsch, gehen alle drei auf das späte 19. und frühe 20. Jahrhundert zurück: das Vaterländische Hilfsdienstgesetz von 1916, das Stinnes-Legien-Abkommen von 1918 und das Arbeitsrecht der Weimarer Republik. Zu ihrer konfliktpartnerschaftlichen Blüte gelangte diese Konfiguration allerdings erst in den 1980er Jahren, nach dem Ende der von Müller-Jentsch als Irrweg angesehenen neokorporatistischen Konzertierungsversuche unter sozialdemokratischer Führung. Mit dem Rückzug des Staates aus den verbandlichen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, so Müller-Jentsch, konnte der schon in den Jahren nach dem Ersten Weltkrieg angelegte bilaterale Verbändekorporatismus, nunmehr abgesichert durch Arbeitsrecht und Mitbestimmung, insbesondere im Montanbereich, in sein angestammtes Recht kommen und sich als „deutsche[s] Konsensmodell der industriellen Beziehungen auskristallisier[en]" (dies und das Folgende in Müller-Jentsch 2013, 92 f.). So entstand „Konfliktpartnerschaft" als Element einer „sozialpflichtige[n] kapitalistische[n] Marktwirtschaft", wie sie heute, nach der „Entdramatisierung" des Klassenkonflikts und der, mit Habermas (1985), endgültigen „Erschöpfung utopischer Energien", als einzig realistische Alternative zu einer „kapitalistische[n] Marktwirtschaft pur" nach angloamerikanischem Muster gelten müsse.

Daran, dass diese Analyse politische Konsequenzen hat, und wahrhaftig keine kleinen, lässt Müller-Jentsch keinen Zweifel. Selbst vor einer Umarmung des Erhard'schen Wieselbegriffs der „Sozialen Marktwirtschaft" scheut er dabei nicht zurück und empfiehlt den Gewerkschaften „als ihr Sympathisant und Parteigänger", „ihre unaufgebbaren Ziele wie Tarifautonomie und Mitbestimmung" unter Zuhilfenahme desselben „in einen neuen, konsistenten und systemkonformen Begründungszusammenhang [zu] stellen" (Müller-Jentsch 2013, 93). Dabei komme es auf das „Adjektiv ‚sozial'" an und darauf, „auf der Gleichrangigkeit des Sozialen mit dem Ökonomischen [zu] bestehen" – weshalb die Gewerkschaften „gut beraten" seien, „sich an der Diskussion um die Neujustierung der Sozialen Marktwirtschaft im öffentlichen Meinungsstreit aktiv zu beteiligen" (ibid., 94). Ziel müsse sein, „Positivsummenspiele" zu entdecken (ibid., 95). Zwar seien Gewerkschaften für den Kapitalismus nicht funktionsnotwendig, „gleichwohl aber erwiesen sich einige Varianten des Kapitalismus als hinreichend elastisch … für die Ausbildung integrierender Institutionen und für politische Strategien, die die Gewerkschaften mit dem Marktsystem versöhnten und sie in einer – sich sukzessiv entwickelnden – produktiven Konfliktpartnerschaft mit den ökonomischen Eliten einzubinden vermochten" (ibid.). Deren Grundlagen – Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Mitbestimmung – ließen sich nicht durch Effizienzrechnungen legitimieren und seien deshalb in den „selbstverständlichen sozialen und wirtschaftlichen Bürgerrechten" zu verankern: „Die Tarifautonomie ist eine historische Errungenschaft, die, wie das allgemeine und gleiche Wahlrecht, zum Kernbe-

stand westlicher Zivilgesellschaften gehört" (ibid., 95).[3] Rheinischer Kapitalismus und Soziale Marktwirtschaft hätten „nach dem Finanzcrash wieder überraschenden Zuspruch" gefunden, „auch im internationalen Kontext". So habe, Müller-Jentsch zufolge, „erst jüngst […] die Bundeskanzlerin einen Weltwirtschaftsrat gefordert und bei dieser Gelegenheit die Soziale Marktwirtschaft als ein Modell für den Kapitalismus der Zukunft bezeichnet" (ibid. 96).

Man muss nicht lange spekulieren, um in Müller-Jentschs Theorie der Konfliktpartnerschaft auch das Resümee einer Lebenserfahrung zu erkennen, die, wie bei vielen in seiner Generation, ein politisches Scheitern einschließt. Von den von Müller-Jentsch im Rotbuch Verlag mitherausgegebenen „Kritischen Gewerkschaftsjahrbüchern" der 1970er Jahre, die der intellektuellen Unterstützung der damaligen linken Gewerkschaftsopposition und ihres Kampfes für innergewerkschaftliche Demokratie dienen sollten – bei dem es ja, wenigstens für ihre außergewerkschaftlichen Mitstreiter, um nichts geringeres ging als um die Wiederbelebung des Klassenkonflikts, wenn nicht des Klassenkampfes[4] – bis zu Müller-Jentschs Feier des „Co-Managements" als Krönung einer transformativen Integrationsleistung (Müller-Jentsch 1995) ist es ein weiter Weg. Geblieben ist dabei bemerkenswerterweise der alte Animus gegen den einkommenspolitischen Korporatismus, wobei die von diesem seinerzeit geforderte und von der Linken nachdrücklich abgelehnte Lohnzurückhaltung sich heute offenbar als Ausfluss allgemein-partnerschaftlicher wirtschaftlicher Vernunft von alleine ergeben soll (eine Vernunft freilich, die unter den derzeitigen kapitalistischen Bedingungen

---

3 Damit verwandeln sich die industriellen Beziehungen konzeptionell aus einem fragilen, je nach politischen und wirtschaftlichen Machtverhältnissen in entgegengesetzte Richtungen aufkündbaren institutionellen Rahmen für die Austragung von Klassenkonflikten in einen Baustein einer demokratisch zivilisierten und rechtlich stabilisierten interessenintegrativen Wirtschaftsgesellschaft, die ihre Prosperität im Wechselspiel von gemeinsam kultivierter Produktivität und kulturell verankerten Bürgerrechten kooperativ erarbeitet. Vollzogen wird Müller-Jentschs theoretische Umbettung der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen mit Hilfe eines, freilich am Ende insgesamt unentwickelt bleibenden evolutionären Modells, das T.H. Marshalls Entwicklungssequenz des modernen Wohlfahrtsstaats – von *civil* über *political* und *industrial* zu *social rights of citizenship* (Marshall 1965 [1949]) – mit einer anti-Bravermanschen Theorie der Entfaltung der Produktivkräfte im Sinne der „neuen Produktionskonzepte" von Kern und Schumann (1984) oder der „flexiblen Spezialisierung" von Piore und Sabel (1984) kombiniert (1991; 1994; 2008). Allerdings gelingt es Müller-Jentsch trotz zahlreicher salvatorischer Klauseln ebensowenig wie vor ihm Marshall, den Verdacht auszuräumen, die von ihm konstruierte Entwicklung sei letzten Endes als historisch irreversibel gedacht. Von einem möglichen evolutionären *Abbau* industrieller Bürgerrechte im Zuge einer den industriellen Entwicklungspfad weitertreibenden *vierten* „industriellen Revolution", wie etwa der *sharing economy*, oder eines säkularen Machtverlusts national organisierter Staaten und Gewerkschaften als Folge wirtschaftlicher „Globalisierung" ist bei ihm jedenfalls, soweit ich sehen kann, nirgends wirklich die Rede.

4 Mit, so Müller-Jentsch später in einem aufschlussreichen Rückblick auf der Hälfte seines Wegs von damals bis heute, einer „antikapitalistische[n] Perspektive einer Systemtransformation" (Müller-Jentsch 1989, 107 f.)

nur schwer von Angst um den Arbeitsplatz zu unterscheiden ist).[5] Antikapitalistische Politik war, so stellte sich bald heraus, schon mit den Gewerkschaften der sechziger und siebziger Jahre nicht mehr zu machen, und dies galt, wenn auch vielleicht aus anderen Gründen, ebenso für die interne Opposition gegen die jeweilige Vorstandslinie: Vertrauensleute, linke Betriebsräte und die Restbestände der kommunistischen Betriebsorganisationen. Diese Erkenntnis war offenbar grundstürzend genug, um Jahrzehnte später einen Erforscher der industriellen Beziehungen vom Format eines Walther Müller-Jentsch Anschluss an liberale Autoren wie Lujo Brentano, Götz Briefs, Walter Eucken und Kurt Biedenkopf (Müller-Jentsch 1993, 8; 2013, 93f.) suchen zu lassen, denen man in den Jahren des revolutionären Gewerkschaftsoptimismus bestenfalls zähneknirschend Anerkennung für ihren Scharfsinn zollte, die man aber nichtsdestoweniger als bürgerliche Ideologen verstand, von denen man leidenschaftlich hoffte, dass sie letztendlich doch auf dem falschen Dampfer waren.

---

5 Den politischen Lebensweg von Walther Müller-Jentsch habe ich mehr oder weniger aus der Nähe verfolgen können. In den späten 1960er Jahren war ich Walthers studentische Hilfskraft am Frankfurter Institut für Sozialforschung und erinnere mich an heftige Diskussionen über die Aussichten einer nicht-revolutionären, sozialdemokratischen Beilegung des Klassenkonflikts. Während Walther einer klassen-, konflikt- und kapitalismustheoretischen Sicht mit den entsprechenden praktischen Schlussfolgerungen zuneigte, glaubte ich an einen institutionalistischen Weg, der auf die Vorstellung hinauslief, dass gut konstruierte Institutionen zur Förderung eines industriellen Interessenausgleichs die grundsätzlich asymmetrischen Machtverhältnisse in einer kapitalistischen Wirtschaftsgesellschaft würden stabil ausgleichen können, ganz ähnlich dem, was später in Müller-Jentschs Begriff der Konfliktpartnerschaft impliziert war. Heute allerdings scheint mir, dass Walther damals eher Recht hatte als ich (und als er selber dreißig Jahre später). Bis Ende der 1990er Jahre habe ich mehr oder weniger fest an die Dauerhaftigkeit oder doch die Verteidigungsfähigkeit des „deutschen Modells" geglaubt, trotz oder gerade wegen meiner Erfahrungen in den Vereinigten Staaten, wo ein paar Jahre nach meinem Weggang das von mir als Ko-Direktor geleitete Industrial Relations Research Institute (IRRI) an der Universität von Wisconsin-Madison abgeschafft bzw., wie viele ähnliche Institute in den USA und Großbritannien, in ein Institut für Human Resource Management umgewandelt wurde. Letztendlicher Grund dafür war, dass der Industrial Relations-Forschung ihr Hauptgegenstand, die Gewerkschaften, abhandengekommen war, womit sich das öffentliche Interesse an einer Gewerkschaftswissenschaft, oder auch Gewerkschaftsintegrationswissenschaft, zur Nutzung für zwei- oder dreiseitig auszuhandelnde Arbeitsbeziehungen erledigt hatte. Im Laufe der Jahre hat mich dann aber die Nahbeobachtung der Entgewerkschaftung – man könnte auch sagen: der Entpartnerung – der amerikanischen Arbeitswelt für die sich beschleunigende graduelle Transformation der industriellen Beziehungen in Deutschland in Richtung auf ihre „Liberalisierung" sensibilisiert, wie sie seit den 1980er Jahren unterwegs war und wie ich sie in *Re-Forming Capitalism* (2009) beschrieben habe. Vor allem seit der Krise von 2008, die aufscheinen ließ, wie leicht die Dynamik des finanzialisierten Kapitalismus die sozialverträgliche Regulierung des Arbeitsmarkts zurückzudrängen vermag, scheinen mir institutionentheoretische Perspektiven nur dann noch gerechtfertigt, wenn sie explizit Anschluss an klassentheoretische Traditionen suchen und finden. Mehr dazu weiter unten.

Aus eigener Kraft? „Europa" als Staatsersatz

Aber halten Theorie und Politik der Konfliktpartnerschaft, anders als die linken Gewerkschaftstheorien der 1970er Jahre, was sie versprechen? Sowohl was Müller-Jentschs anti-etatistische Rekonstruktion ihrer Vorgeschichte als auch was ihre praktische und analytische Bewährung angeht, scheinen Nachfragen geboten. Nicht nur, dass das Ende des dreiseitigen Konzertierungskorporatismus schon deshalb alles andere als eine Befreiung gewerkschaftlicher Politik zu unverfälschter „Konfliktpartnerschaft" war, weil es mit dem Ende der staatlichen Vollbeschäftigungsgarantie zusammenfiel – und damit mit dem Anfang einer langen, bis heute andauernden Phase hoher Sockelarbeitslosigkeit, in der den Gewerkschaftern Lohnmäßigung nicht mehr durch sozial- und organisationspolitische Gegenleistungen entgolten, sondern durch die Aussicht auf noch höhere Arbeitslosigkeit abgepresst wird. Auch muss es erstaunen, dass der Umstand nur am Rande erwähnt wird, dass mindestens zwei der drei Säulen der deutschen Konfliktpartnerschaft, Verrechtlichung und Mitbestimmung, durch staatliche Gesetze und Gerichte sowohl beigesteuert werden müssen als auch beschnitten werden können[6]– ebenso wie die für die Stabilisierung der Konfliktpartnerschaft in Anspruch genommenen „sozialen und wirtschaftlichen Bürgerrechte" (Müller-Jentsch 2013, 95) nur aus der demokratisch-staatlichen und gerade eben nicht aus der tarifautonomen Ordnung hervorgehen können.

Ein Grund, weshalb der Staat im Begriff der Konfliktpartnerschaft eher randständig in Erscheinung tritt, mag sein, dass Müller-Jentsch die Eigenstabilität eines staatsfreien bilateralen Verbändekorporatismus möglichst hoch ansetzen möchte – ungeachtet der unübersehbaren Erosionsprozesse, denen das deutsche System der industriellen Beziehungen schon lange ausgesetzt ist und von denen bei Müller-Jentsch erstaunlicherweise kaum die Rede ist. Dass seit den 1980er Jahren die tarif-, betriebsrats- und mitbestimmungsfreien Zonen in Deutschland sich ausdehnen, die gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen zurückgehen und die Lohnspreizung ebenso zunimmt wie allgemein die Ungleichheit der Einkommen und Vermögen sowie die Arbeitslosigkeit am unteren Rand des Arbeitsmarktes – dass das deutsche Systems der industriellen Beziehungen längst dabei ist, sich in einen schrumpfenden Kern und eine wachsende Peripherie zu teilen, mit der Folge einer sich verschärfenden Dualisierung von Arbeitsmarkt und Gesellschaft – ist eigentlich nichts Neues mehr (Hassel 1999; Streeck/Hassel 2003). Worauf es hier ankommt ist, dass die Gewerkschaften all dies nicht verhindern konnten, *Konfliktpartnerschaft hin oder her*. Hier wäre eine staatlich-politische Nachregulierung hilfreich gewesen; diese aber kam nicht. Was stattdessen kam, waren Privatisierung und Haushaltskonsolidierung, die neue Niedriglohnzonen in einem privaten Dienstleistungssektor entstehen ließen, in dem die Gewerkschaften nicht Fuß zu fassen vermochten – so wenig, dass auch der längst auf Liberalisierung und Flexibilisierung eingeschworene deutsche Staat einen gesetzlichen Mindestlohn

---

6 Siehe etwa die vielfach kommentierte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Verhältnis der „vier Freiheiten" des Binnenmarkts zu den national verankerten Gewerkschafts- und Streikrechten (beispielsweise Blanke 2008).

einführen musste,[7] wie ihn die Gewerkschaften im Namen der Tarifautonomie lange abgelehnt hatten.

Viel spricht dafür, dass Gewerkschaften nicht in der Lage sind, das Fehlen eines zu ihrer Unterstützung fähigen und bereiten Staates aus eigener Kraft auszugleichen, auch und schon gar nicht durch „Partnerschaft" mit den Arbeitgebern.[8] Müller-Jentsch konzediert dies wie erwähnt spätestens dort, wo er gewerkschaftlich mitbestimmte industrielle Beziehungen normativ in den zum „Kernbestand westlicher Zivilgesellschaften" gehörenden „Bürgerrechten" zu verankern sucht (2013, 95). Da aber, Müller-Jentsch zufolge, der *National*staat zur politischen Gewährleistung industrieller Konfliktpartnerschaft jedenfalls heute nicht mehr zu Verfügung steht, müsse man eben um ein „Soziales Europa" kämpfen (ibid., 96). Freilich weht der neoliberale antigewerkschaftliche Gegenwind im europäischen Integrationsprozess eher noch schärfer als in den meisten Mitgliedsländern, einschließlich Deutschlands: An die von Delors in den 1990er Jahren versprochene „soziale Dimension des Binnenmarktes" erinnert sich niemand mehr; die Ausbreitung der deutschen Mitbestimmung auf die europäische Ebene ist ebenso gescheitert wie, letztendlich, ihre Absicherung im europäischen Gesellschaftsrecht; und die salamitaktischen Angriffe des Europäischen Gerichtshofs auf das Streikrecht im Namen der „vier Freiheiten" gehen weiter. „Flexibilisierung" der Arbeitsmärkte heißt das Gebot der Stunde, heute vor allem ausgehend von der Europäischen Zentralbank und machtvoll durchgesetzt in den „Schuldnerländern", denen eine Abkehr von Flächentarifverträgen und eine Individualisierung ihrer Lohnfindungssysteme explizit zur politischen Auflage gemacht wird (Höpner/Rödl 2012). Die Beispiele ließen sich leicht vermehren.

Ein „europäisches Modell" der industriellen Beziehungen gibt es nicht, allem noch so enthusiastischen Wunschdenken zum Trotz, und schon gar nicht als stabilisierendes Element eines gesamteuropäischen „Rheinischen Kapitalismus". Dazu sind die historisch gewachsenen nationalen Unterschiede in den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in Europa zu groß. Auch lassen sie sich nicht in zwei Gruppen, rheinisch und nicht-rheinisch, unterscheiden (Streeck 2011), schon eher in Vorreiter

---

7 Und dies in erster Linie wohl deshalb tat, weil er befürchten musste, durch die zunehmende Notwendigkeit einer sozialrechtlichen Aufstockung von Arbeitseinkommen unterhalb des Existenzminimums fiskalisch überfordert zu werden.

8 Wie instabil ein staatsfrei gehaltener bilateraler Verbändekorporatismus sein kann, zeigt im Übrigen der Fall Schweden, den Müller-Jentsch als Argument für seine Deutung des deutschen Falls anführt, indem er die Vereinbarung von Saltsjöbaden (1938) als Gründungsdokument mit dem Stinnes-Legien-Abkommen gleichsetzt. In der Tat haben sich die schwedischen Gewerkschaften lange und erfolgreich jegliche staatliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen verbeten, einschließlich einer gesetzlich begründeten betrieblichen Mitbestimmung. Damit aber haben sie sich auf verhängnisvolle Weise von der Freiwilligkeit und somit der selbstinteressierten Willkür der Arbeitgeber abhängig gemacht und mussten hinnehmen, dass diese sich in den 1980er Jahren einseitig und ungehindert aus den zentralen Lohnverhandlungen und der gemeinsamen Arbeitsmarktpolitik zurückzogen und sie damit zu Fall brachten. Heute sind von dem von Müller-Jentsch gepriesenen schwedischen Verbändekorporatismus nur noch Trümmer übrig (Mehrtens 2014).

und Nachzügler auf einem gemeinsamen Marsch in unterschiedliche Ausprägungen einer neoliberalen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, mit auf breiter Front fortschreitender Entkollektivierung, Privatisierung und Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen. Die europäischen Institutionen, auf die Müller-Jentsch und andere so große Hoffnungen setzen, spielen dabei eine wichtige Rolle – aber nicht, indem sie unwirksam gewordene nationale Institutionen der bilateralen Arbeitsmarktregulierung auf supranationaler Ebene ersetzen, sondern im Gegenteil als Liberalisierungsmaschine fungieren. Ziel ist dabei vor allem die Anpassung der vereinigten europäischen Marktwirtschaft an die Anforderungen der globalen Finanzmärkte, durch Koordinierung des Liberalisierungsprozesses über die Grenzen der Mitgliedsländer hinweg und, nicht weniger wichtig, durch die ideologische Verklärung von „Europäisierung" als Befreiung von nationalen Beschränkungen.

Das „deutsche Modell" und die „Globalisierung"

Meine Hauptkritik am Konzept der Konfliktpartnerschaft ist, dass es zu deutsch und zu statisch ist, weil es die Einbettung seines Gegenstands, der deutschen Ausprägung der industriellen Beziehungen, in eine sich historisch ausdehnende kapitalistische Weltwirtschaft und eine internationale, überwiegend „marktkonforme" (Angela Merkel) postdemokratische Institutionenwelt nicht genügend berücksichtigt. „Europa" erscheint als vielversprechende Zuflucht vor einem als entweder übergriffig oder schwindsüchtig aufgefassten, in beiden Fällen bedrohlichen Nationalstaat – als bezugsfertiges Erweiterungsgelände der deutschen Konfliktpartnerschaft mitsamt den sie verbürgenden „Bürgerrechten". Von den immer noch wachsenden Mobilitätschancen des Kapitals in einem immer grenzenloser werdenden kapitalistischen Weltmarkt ist nicht die Rede, obwohl diese doch leicht als Ursache der in Gang befindlichen dramatischen Verschiebung der Machtbalance zugunsten des mobilen Kapitals und zu Lasten der territorial und sozial gebundenen Arbeit zu identifizieren wären. Tatsächlich läge es nah, Müller-Jentschs Rekonstruktion der Entstehung und der Zukunftsperspektiven seiner „Konfliktpartnerschaft" im Kontext der Geschichte und der politischen Folgen der sogenannten „Globalisierung" und des mit ihr verbundenen Funktionsverlusts bzw. Funktionswandels des Nationalstaats nachzuarbeiten. Ich will zum Schluss kurz andeuten, wie man sich dies vorstellen könnte.

Der Klassenkampf des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts fand in Betrieben und mit Unternehmen statt, deren Maschinen und finanzielles Kapital ebenso ortsfest waren wie ihre Belegschaften. Gegen Lohnforderungen und die um ihretwegen organisierten Streiks standen den Arbeitgebern zahlreiche Mittel zur Verfügung, von der Aussperrung über schwarze Listen bis zum Einsatz von Privatarmeen oder staatlichen Repressionsinstrumenten aller Art; eine Abwanderung der Produktionsstätten in ruhigere, weniger kostspielige Gegenden oder die Drohung mit ihr gehörten jedoch nicht dazu. Dies galt auch noch für den institutionalisierten Klassenkonflikt im staatlich-demokratisch gelenkten Vollbeschäftigungs- und Sozialkapitalismus der drei Jahrzehnte nach 1945, auch wegen der zu ihm gehörenden Kapitalverkehrskontrollen. Zugleich schloss die politisch erzwungene gegenseitige Anerkennung der *two sides of industry* den Einsatz von Gewerkschaftsvernichtungsmitteln durch die Arbeitgeber weitgehend aus. Die in den späten 1960er Jahren allmählich einsetzende Internationalisierung der Pro-

duktions- und Arbeitssysteme war nicht zuletzt auch eine Reaktion des Kapitals auf seine profitbeeinträchtigende Sozialpflichtigkeit in den nationalen Systemen des demokratischen Kapitalismus. In den dann folgenden Jahren und Jahrzehnten ermöglichte es eine sich rapide entwickelnde Transport- und Datentechnik zuerst den großen und dann allmählich auch vielen kleineren Unternehmen, sich dem Zugriff nationaler Regulierung durch Abwanderung zu entziehen oder doch damit zu drohen. Der zunehmende Wettbewerbsdruck in immer internationaler werdenden Produktmärkten tat ein Übriges, um mäßigend auf Gewerkschaften und Staaten in den fortgeschrittenen Industrieländern einzuwirken, und trug ebenfalls zum Ende des staatlich gelenkten Kapitalismus der Nachkriegszeit und zum Beginn der Neoliberalisierung bei, auch ohne dass es jedes Mal von Seiten der Unternehmen expliziter Umzugsdrohungen bedurft hätte.

Während in den anglo-amerikanischen Ländern der Übergang aus dem staatlich verwalteten in den neoliberalen Kapitalismus eher unvermittelt geschah, vollzog er sich in Deutschland über ein langes Zwischenstadium in den 1980er Jahren. Eine Zeitlang konnte so der Eindruck erwecken, es handele sich in Deutschland um ein eigenständiges, dauerhaft alternatives „Kapitalismusmodell“[9]: eins, das entgegen dem kapitalistischen gesunden Menschenverstand starke Gewerkschaften, obligatorische Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen, allumfassende Flächentarifverträge, niedrige Lohnspreizung und vergleichsweise geringe Ungleichheit der Einkommen und Vermögen mit hoher und wachsender internationaler „Wettbewerbsfähigkeit“ zu verbinden vermochte. Emblematisch für den Unterschied zwischen den deutschen und den angelsächsischen industriellen Beziehungen der damaligen Zeit waren die zwei großen Streiks des Jahres 1984: der der IG Metall für die 35-Stunden-Woche, den die Gewerkschaft nach sechs Wochen insgesamt gewann, und der der Bergarbeiter in England, an dessen Ende die Premierministerin Thatcher der Bergarbeitergewerkschaft den Garaus gemacht hatte. Während die gutkapitalistischen Beobachter in Großbritannien und den USA und anderswo darauf warteten, dass die deutsche Wirtschaft an ihrer von ihnen immer wieder neu beschworenen „Eurosklerose“ zugrunde ging, stieg diese zur führenden Exportwirtschaft in Europa und der Welt auf. Bei denjenigen, die den neoliberalen Strukturwandel nicht für der Weisheit letzten Schluss hielten, nährte dies die Hoffnung, dass es Varianten des Kapitalismus geben könne, die den von der neoklassischen Theorie behaupteten Gesetzmäßigkeiten des globalen kapitalistischen Wettbewerbs nicht unterlagen. Damit war die hohe Zeit des sogenannten „deutschen Modells“ angebrochen, und man kann vermuten, dass es vor allem diese Phase der deutschen Wirtschaftsgeschichte ist, auf die Müller-Jentschs Begriff der Konfliktpartnerschaft gemünzt ist.

Worin genau bestand nun das „deutsche Modell“, und wie passte es in seinen historischen und weltwirtschaftlichen Rahmen? Im Rückblick handelte es sich bei ihm um eine eigenständige Form der Anpassung eines traditionell hochindustrialisierten Landes mit starken, institutionell vergleichsweise gut abgesicherten Gewerkschaften

---

9 Ein Eindruck, der ebenso wie die Beobachtung des seinerzeit im Aufstieg begriffenen japanischen „Modells“ den verschiedenen „Spielarten des Kapitalismus“-Ansätzen zugrunde lag (Crouch und Streeck 1997; Hall und Soskice 2001).

an die rapide voranschreitende Internationalisierung der Produktmärkte und Produktionssysteme. Anders als in anderen Ländern konnte dies nicht ohne weiteres dadurch geschehen, dass man die Gewerkschaften beiseite räumte; selbst wenn Kohl dies wie Thatcher gewollt hätte, hätte er es nicht gekonnt. Allerdings, und das war entscheidend, war es auch nicht nötig, da die deutschen Arbeitsbeziehungen, im Zusammenspiel mit anderen, sie umgebenden Institutionen, es den Unternehmen ermöglichten, trotz beträchtlicher den Arbeitsmarkt regulierender und den betriebliche Personaleinsatz einschränkender institutioneller „Rigiditäten" und mit ihnen international zu florieren, und zwar durch eine Strategie der *Produktaufwertung*: eine Orientierung auf qualitätskompetitive Produkte und preisunelastische Absatzmärkte, die die von den Gewerkschaften durchgesetzten höheren Arbeitskosten und besseren Arbeitsbedingungen bezahlbar machte. Wer (noch) in Deutschland produzieren wollte oder musste, konnte das nur mit anspruchsvollen Produktionskonzepten[10] – aber er konnte es auch, und zwar deshalb, weil er dazu nicht nur gezwungen war, sondern ihm dabei auch geholfen wurde: durch zuverlässige Kooperation am Arbeitsplatz, aber auch durch Institutionen wie die duale Facharbeiterausbildung oder Traditionen wie die deutsche Ingenieurskultur. Dass sich die Marktsegmente, in die man abwandern musste und konnte, wenn man in Deutschland produzierte, als äußerst profitabel erwiesen, machte aus dem von den Arbeitsbeziehungen ausgehenden Zwang einen *heilsamen Zwang* – verwandelte den im deutschen Produktionssystem der 1980er Jahre institutionalisierten *labor constraint* in einen *beneficial constraint* (Sorge/Streeck 1988; Streeck 1991).

Wenn man pointiert beschreiben wollte, was damals im „deutschen Modell" geschah, dann konnte man von einer „Erziehung der Kapitalisten" sprechen (Streeck 2004): ihrer Hinführung mittels einer Kombination von Einschränkungen und Ermöglichungen, Auflagen und Anreizen, Zuckerbrot und Peitsche auf einen anspruchsvolleren Weg der Internationalisierung als den, den sie vielleicht gewählt hätten, wenn sie frei hätten wählen können. Funktionieren konnte das allerdings nur so lange, wie es keine Orte außerhalb des deutschen Arbeitsregimes gab, an denen sie ebenso gut hätten produzieren können: zwar immer noch keine Billigprodukte, wohl aber billigere Qualitätsprodukte – und solange andere noch nicht gelernt hatten, in die von den Deutschen bediente Marktnische der „diversifizierten Qualitätsproduktion" (Sorge/Streeck 1988) einzudringen. Keine dieser Bedingungen hatte Ewigkeitswert. Vor allem nach dem Ende des Kommunismus boten sich in Osteuropa, aber auch in China Produktionsstätten an, an denen kein Mangel an hohen Arbeitsqualifikationen bestand. Zugleich ermöglichte die fortschreitende Digitalisierung der Produktion die Automatisierung von immer mehr Facharbeitertätigkeiten – was die ausländische Konkurrenz in die Lage versetzte, auch ohne duale Berufsausbildung Märkte für hochkomplexe Produkte zu bedienen, während sie zugleich deutschen Unternehmen die Möglichkeit bot, unter Mitnahme ihrer neuen Produktionstechnologien in Länder mit niedrigeren Arbeitskosten umzuziehen. Spätestens nach der Jahrhundertwende

---

10 Siehe Kern und Schumann sowie die auf Deutschland bezogenen Kapitel von Piore und Sabel, zitiert in Fußnote 3: die industrielle Hälfte der Doppelhelix aus Arbeitsformen und demokratischen Bürgerrechten, die bei Müller-Jentsch als unidirektionale und irreversible Entwicklung konzipiert ist.

begannen deutsche Unternehmen denn auch in großer Zahl, Produktionsstätten ins Ausland zu verlagern oder dies gegenüber ihren Belegschaften anzudrohen. Damit begann die „Standortdebatte", die im Bereich der industriellen Beziehungen als – wenig partnerschaftlicher – Standort*konflikt* ausgetragen wurde. In dessen Verlauf wurde das amerikanische *concession bargaining* nach Deutschland importiert und das Mitte der 1990er Jahre als dreiseitige Aushandlung zwischen Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften konzipierte „Bündnis für Arbeit" in zweiseitige „betriebliche Bündnisse" umgedeutet, die dem Druck des Wettbewerbs in internationalen Produkt- wie Arbeitsmärkten ausgesetzt waren und in denen die Arbeitnehmerseite ständig mit der Möglichkeit einer Produktionsverlagerung ins Ausland konfrontiert war, falls sie sich „betrieblichen Reformen" des Arbeitseinsatzes widersetzen sollte (Rehder 2003).

So brachte das „deutsche Modell" mit der Zeit vielfältige bilaterale „Partnerschaften" auf betrieblicher Ebene hervor, bei von der „Globalisierung" erzwungener „Flexibilisierung" der Flächentarifverträge, verlässlicher, „von unten" kommender Lohnzurückhaltung zur Sicherung von Arbeitsplätzen gegen Abwanderung und rapider Zunahme prekärer Beschäftigung, etwa in Form von Leiharbeit, oft genug mit Zustimmung der unter Wettbewerbsdruck gesetzten betrieblichen Arbeitnehmervertreter. Was einmal Konfliktpartnerschaft „mit den ökonomischen Eliten" (Müller-Jentsch 2013: 95) war, wurde so zu *Partnerschaft ohne Konflikt*, oder *Partnerschaft pur*, also aus Sicht der Gewerkschaften Juniorpartnerschaft als Mitfahrer auf dem Rücksitz, fernab vom Steuerrad. Damit war, anders als bei Müller-Jentsch vorgesehen, die verbändekorporatistische Zwischenphase in der Geschichte der deutschen industriellen Beziehungen an ihr Ende gelangt und die neoliberale Entmachtung der Gewerkschaften in Gang gesetzt, wenn auch mit deutschen Mitteln und in deutschen Formen. Auf nationaler Ebene ergänzt wurde die neue Betriebspartnerschaft durch eine ebenso nahtlose Interessenpartnerschaft mit der Exportindustrie bei der Verteidigung des Euro, der Wunderwaffe der deutschen Volkswirtschaft zur Verteidigung deutscher Gewinne und Arbeitsplätze durch Verhinderung von Abwertungen im Binnenmarkt und Garantie eines niedrigen Wechselkurses nach außen, auf Gewerkschaftsseite ideologisch getarnt als Fortsetzung des Internationalismus der Arbeiterbewegung mit modernen Mitteln. Auch diese „Partnerschaft" bedarf freilich, *pace* Müller-Jentsch, aktiver Hilfestellung durch den Staat, der den Euro zu sichern hat, auch durch Transferzahlungen an die Eliten der Schuldnerländer, die zuhause, mit den hergebrachten Methoden des Klientelismus, für europafreundliche Wahlergebnisse zu sorgen haben. Nationale Interessen treten an die Stelle von Klasseninteressen und realisieren sich in Deutschland durch immer neue Exporterfolge bei stabiler Solidarität zwischen Arbeitgebern und Belegschaften und unbeirrter Verteidigung der Währungsunion durch die Große Koalition als, in den Worten des Kommunistischen Manifests, „Ausschuss, der die gemeinschaftlichen Geschäfte", wenn nicht „der ganzen Bourgeoisklasse", so doch jedenfalls der deutschen Exportindustrie „verwaltet".

Die deutschen Arbeitgeber sind zur Partnerschaft mit den Gewerkschaften nicht länger gezwungen. Freilich sehen sie, solange ihr Juniorpartner durch die wirtschaftlichen Verhältnisse zur Vernunft gezwungen wird, keinen Grund, diese aufzukündigen. Warum sich in Konflikte stürzen, wenn man auch so bekommt, was man braucht und will? Allerdings beschränkt sich die neue, durch die Globalisierung konfliktfrei gehal-

tene Partnerschaft in den deutschen industriellen Beziehungen auf die exportintensiven Sektoren der Industrie, die nach wie vor den Kern des deutschen Wettbewerbskorporatismus bilden, auch wenn ihr Umfang zurückgeht, allerdings wegen ihres internationalen Erfolgs langsamer als in anderen Ländern. In den wachsenden privaten, binnenwirtschaftlich orientierten Dienstleistungssektoren kann dagegen von Partnerschaft keine Rede sein, und von Konfliktfreiheit schon gar nicht. Im Gegenteil häufen sich hier in letzter Zeit die Konflikte, oft ausgetragen von neuen, außerhalb des DGB stehenden, eng definierten „Berufsgewerkschaften". Was sich dabei als *Konflikt ohne Partnerschaft* herausbildet, resultiert überwiegend aus der Zerschlagung des alten, umfassenden Tarifsystems des öffentlichen Dienstes im Zuge der Privatisierungs- und Konsolidierungspolitik in den Jahren nach der Wiedervereinigung. In der wachsenden Peripherie der „Konfliktpartnerschaft" heutigen Stils werden weder Arbeitgeber noch Gewerkschaften von deren Institutionen erfasst, noch können sie mit deren Praxis etwas anfangen. Auch hier, wenn auch auf andere Weise, erweist sich das von Müller-Jentsch gefeierte konfliktpartnerschaftliche Ideal als Muster von begrenztem Wert.

Literatur

Blanke, T. (2008): Die Entscheidungen des EuGH in den Fällen Viking, Laval und Rueffert – Domestizierung des Streikrechts und europaweite Nivellierung der industriellen Beziehungen. In: Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung, Nr. 18/2008.

Crouch, C./Streeck, W. (Hg.) (1997): Political economy of modern capitalism: Mapping convergence and diversity. London: Sage.

Dunlop, J. T. (1993) [1958]: Industrial relations systems. Boston, MA: Harvard Business Press.

Flanders, A. (1970): Management and unions: The theory and reform of industrial relations. London: Faber.

Habermas, J. (1985): Die Neue Unübersichtlichkeit. Kleine Politische Schriften, Bd. 5. Frankfurt am Main: Suhrkamp: 141-163.

Hall, P. A./Soskice, D. (Hg.) (2001): Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage. Oxford: Oxford University Press.

Hassel, A. (1999): The erosion of the German system of industrial relations. In: British Journal of Industrial Relations, 37(3): 483-505.

Hetzler, H. W. (1995): 25 Jahre Deutsche Sektion der International Industrial Relations Association – Erinnerungen, Erfahrungen und Erwartungen. Industrielle Beziehungen, 2(3): 312-334.

Höpner, M./Rödl, F. (2012): Illegitim und rechtswidrig: Das neue makroökonomische Regime im Euroraum. Wirtschaftsdienst. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 92(4): 219-222.

Hyman, R. (1975): Industrial relations: A Marxist introduction. London: Macmillan.

Kern, H./ Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung. Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: C. H. Beck.

Marshall, T. H. (1965) [1949]: Citizenship and Social Class. In: Marshall, T. H. (Hg.): Class, citizenship and social development: Essays by T. H. Marshall. Garden City: Anchor Books, 71-134.

Mehrtens, P. (2014): Staatsschulden und Staatstätigkeit: Zur Transformation der politischen Ökonomie Schwedens. Frankfurt am Main: Campus.

Müller-Jentsch, W. (1989): Probleme kritischer Gewerkschaftstheorie. In: Schumm, W. (Hg.): Zur Entwicklungsdynamik des modernen Kapitalismus. Symposium für Gerhard Brandt. Frankfurt am Main: Campus: 107-123.

Müller-Jentsch, W. (1991): Productive forces and industrial citizenship: An evolutionary perspective on labour relations. In: Economic and Industrial Democracy, 12(3): 439-467.

Müller-Jentsch, W. (Hg.) (1993): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. 2. Auflage. München: Hampp.

Müller-Jentsch, W. (1994): Über Produktivkräfte und Bürgerrechte. In: Soziale Welt, 45, Sonderband 9: 643-661.

Müller-Jentsch, W. (1995): Germany: From collective voice to co-management. In: Rogers, J./Streeck, W. (Hg.): Works councils. Consultation, representation, and cooperation in industrial relations. Chicago: Chicago University Press: 53-87.

Müller-Jentsch, W. (Hg.) (1999): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. 3. Auflage. München: Hampp.

Müller-Jentsch, W. (2004): Theoretical approaches to industrial relations. In: Kaufman, B. E. (Hg.): Theoretical perspectives on work and the employment relationship. Champaign-Urbana: Industrial Relations Research Association: 1-40.

Müller-Jentsch, W. (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen: 'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Müller-Jentsch, W. (2008): Arbeit und Bürgerstatus: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Müller-Jentsch, W. (2013): Gewerkschaften und Korporatismus: Vom Klassenkampf zur Konfliktpartnerschaft. In: Führer, K. C./Mittag, J./Schildt, A./Tenfelde, K./Jäger, W. (Hg.): Revolution und Arbeiterbewegung in Deutschland 1918-1920. Essen: Klartext Verlag: 81-96.

Piore, M. J./Sabel, C. F. (1984): The second industrial divide: Possibilities for prosperity. New York: Basic Books.

Rehder, B. (2003): Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Schriftenreihe des MPIfG Nr. 48. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

Sorge, A./Streeck, W. (1988): Industrial relations and technical change: The case for an extended perspective. In: Hyman, R./Streeck, W. (Hg.): New technology and industrial relations. Oxford: Basil Blackwell, 19-47.

Streeck, W. (1991): On the institutional conditions of diversified quality production. In: Matzner, E./ Streeck, W. (Hg.): Beyond Keynesianism. The socio-economics of production and employment. London: Edward Elgar: 21-61.

Streeck, W. (2004): Educating capitalists: A rejoinder to Wright and Tsakalatos. In: Socio-Economic Review, 2(3): 425-483.

Streeck, W. (2009): Re-forming capitalism: Institutional change in the German political economy. Oxford: Oxford University Press.

Streeck, W. (2011): E pluribus unum? Varieties and commonalities of capitalism. In: Granovetter, M./ Swedberg, R. (Hg.): The sociology of economic life. 3rd edition. Boulder, Colorado: Westview: 419-455.

Streeck, W./Hassel, A. (2003): The crumbling pillars of social partnership. In: West European Politics, 26(4): 101-124.