

Das gesellschaftliche System der Arbeitsbeziehungen: Bemerkungen zu Ralf Rogowski: "Industrial Relations as a Social System"

Martens, Wil; Nagelkerke, Ad; Nijs, Willem de

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Martens, W., Nagelkerke, A., & Nijs, W. d. (2001). Das gesellschaftliche System der Arbeitsbeziehungen: Bemerkungen zu Ralf Rogowski: "Industrial Relations as a Social System". *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 8(3), 229-253. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345393>

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.

Wil Martens, Ad Nagelkerke, Willem de Nijs*

Das gesellschaftliche System der Arbeitsbeziehungen. Bemerkungen zu Ralf Rogowski: „Industrial Relations as a Social System”**

Angesichts der Neuerungen, die sich in der Theorie sozialer Systeme vollzogen haben, wird in diesem Beitrag, in kritischer Auseinandersetzung mit dem Ansatz Rogowskis, versucht eine neue systemtheoretische Interpretation sogenannter industrieller Beziehungen vorzulegen. Dabei wird zunächst die Frage diskutiert, ob es sich im Falle dieses Systems um ein analytisches oder ein wirkliches System handelt. Dann werden Kommunikationen, Abgrenzung, Leitunterscheidungen und Funktion des Systems der Arbeitsbeziehungen bestimmt. Das führt zum Schluss, dass es im Rahmen nationaler Gesellschaften durchaus ausdifferenzierte Systeme der Arbeitsbeziehungen gibt. Dezentrale, regionale und organisationsinterne, flexible Kommunikationen, Verhandlungen und Regeln bedeuten keine Bedrohung, sondern eine Transformation dieser ausdifferenzierten Systeme. Das sieht man allerdings nur, wenn Distanz gehalten wird zur Idee, dass diese Systeme auf der Beziehung von Kapital und Arbeit gründen. Statt dessen wird in diesem Beitrag auf die für die moderne Gesellschaft typische Spannung zwischen den Organisationen differenzierter Funktionssystemen und den Individuen, die ihre Operationen dafür zur Verfügung stellen, hingewiesen. Das führt zu einer breiten Auffassung des Systems der Arbeitsbeziehungen.

The social system of labour relations:

A comment on Ralf Rogowski's 'Industrial relations as a social system'

Looking at the developments in the theory of social systems in recent decades, this article proposes a new system-theoretical interpretation of so called industrial relations. Our point of departure is the article by Rogowski in an earlier issue of this journal. First, we examine whether industrial relations should be considered as an analytical or a real system. Then we discuss the communications, the boundaries, the basic distinctions and the function of the system of labour relations. This leads to the conclusion that there exist real systems of labour relations at the level of national societies. The development of decentralized, regional, intra-organisational and flexible communications, negotiations and rules do not mean a decline but a transformation of these systems. A prerequisite of this interpretation is to break with the idea that systems of labour relations are grounded in the relationship between capital and labour. Instead of this, the article points to the tension between the organisations of functionally differentiated subsystems within society and the individuals who supply their activities. This leads to a broader notion of the system of labour relations.

* Wil Martens, Drs. Soziol., Dr. rer. pol.; Jg. 1948; Universiteit Nijmegen, Nijmegen Management School, Thomas van Aquinostraat 1, Postbus 9108, 6500 HK Nijmegen, NL. Arbeitsschwerpunkte: Systemtheorie, Organisationstheorie, Organisation und Gesellschaft, Kultur und Gesellschaft.

Ad Nagelkerke, Drs. Ökon., Dr. rer. pol.; Jg. 1948; Universiteit Brabant, Fakultät der Wirtschaftswissenschaften, Tilburg NL. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, europäische Institutionen, Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit.

Willem de Nijs, Drs. Soziologie, Dr. rer. soc.; Jg. 1948; Universiteit Nijmegen, Nijmegen Management School, Nijmegen NL. Arbeitsschwerpunkte: Human Resource Management, industrielle Beziehungen.

** In: Industrielle Beziehungen, 7: 97-126.

Artikel eingegangen: 16.3.2000

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 8.6.2001.

1. Zur Einführung

In den letzten Jahren hat Ralf Rogowski mehrfach (1994; 1998; 2000) für eine systemtheoretische Interpretation sogenannter „industrieller Beziehungen“ plädiert, am ausführlichsten wohl in seinem Aufsatz in *Industrielle Beziehungen*, Jg. 7, Heft 1. Angesichts der Neuerungen, die sich in der allgemeinen Systemtheorie vollzogen haben, möchte er nun auch eine neue systemtheoretische Interpretation dieses gesellschaftlichen Bereichs vorlegen. Die alte, von Dunlop (1958) verfasste Systemtheorie „industrieller Beziehungen“ ist auf Parsons' Theorie des sich funktional differenzierenden allgemeinen Handlungssystems bezogen. Die Theorie des allgemeinen Handlungssystems betrifft eine „analytisch-realistische“ Systemtheorie, die versucht, die gesellschaftliche Differenzierung mit einem Vier-Funktionen-Schema¹ in den Griff zu bekommen. Im Laufe der achtziger und neunziger Jahre ist diese Theorie mehr oder weniger ersetzt worden durch die sich als realistisch verstehende Systemtheorie Luhmanns, die von der tatsächlichen Differenzierung der modernen Gesellschaft ausgeht und die Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Teilsysteme nicht von vornherein auf bestimmte Felder beziehungsweise Funktionen festschreibt.² Auf dieser neuen Systemtheorie soll eine neue Theorie des Systems „industrieller Beziehungen“ basieren werden. So wie Dunlop sich früher von Parsons entfernte, distanziert sich Rogowski von Luhmann, in dem Sinne, dass er ein System industrieller Beziehungen identifiziert, wo Luhmann in seiner Theoriearchitektur kein eigenständiges, autopoietisches System vorsieht.³

In diesem Diskussionsbeitrag wird der von uns durchaus als sinnvoll und lehrreich verstandene Versuch Rogowskis in einigen Hinsichten kritisch überprüft, geändert und ergänzt. Dabei haben wir, wie er, die Intention, zu einer Theorie des Systems „industrieller Beziehungen“ – oder wie wir meinen besser sagen zu können, zu einer Theorie des Systems der Arbeitsbeziehungen⁴ – beizutragen. Es stellen sich zwei zentrale Probleme: Erstens das der Analytizität beziehungsweise der Realität des „Systems industrieller Beziehungen“. Dieser von Rogowski etwas vernachlässigte, für ein Verständnis der Differenz seines (und unseres) Unternehmens zur bisherigen Systemtheorie „industrieller Beziehungen“ jedoch wichtigen Frage wird in Abschnitt 2.

¹ Rogowski (2000: 99) spricht zu Unrecht von vier „pattern variables“. Es handelt sich tatsächlich um eine Kreuztabellierung von zwei Unterscheidungen (die aus den früher von Parsons entwickelten „pattern variables“ entlehnt werden): Innen/Außen und Jetzt/Zukünftig, die in einer Tabelle mit vier Kombinationen dieser Unterscheidungen resultiert, die von Parsons als vier Funktionen gedeutet werden. Die Unterscheidungen deuten Orientierungsweisen eines jeden lebenden Systems an, die notwendig sind, damit es sich als System erhalten kann.

² Die Teilsysteme werden bei Luhmann wie bei Parsons als funktionale Ausdifferenzierungen verstanden.

³ Im Gegensatz zu Dunlop, der sich faktisch weit von Parsons distanziert, bleibt Rogowski im Übrigen den Hauptlinien der Luhmannschen Theorie weitgehend treu.

⁴ Bis diese Entscheidung für „Arbeitsbeziehungen“ begründet wird (S. 15), werden wir die eingebürgerte Bezeichnung „Industrielle Beziehungen“ verwenden.

nachgegangen. Zweitens stellen wir, ausgehend von Luhmanns Theorie sozialer Systeme, die Frage wie eine Theorie des funktional differenzierten Systems der „industriellen Beziehungen“ entworfen werden kann, die wichtige Merkmalen und Entwicklungen des so genannten Phänomenbereichs – wie Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Bereich, Dezentralisierung von Verhandlungen, Individualisierung von Arbeitsverträgen und direkte Partizipation – besser als Rogowskis Vorschlag Rechnung trägt. Dabei kommen wir u.a. auf eine andere Abgrenzung und auf eine andere Funktionsbestimmung des Systems im Rahmen der Gesellschaft. Diese divergierenden Einsichten sind uns Anlass, den Begriff „System der Arbeitsbeziehungen“ vorzuschlagen. All dem ist Abschnitt 3 gewidmet. Abgeschlossen wird der Beitrag mit einer Diskussion der Frage: „Gibt es ein ausdifferenziertes gesellschaftliches Teilsystem der Arbeitsbeziehungen?“

2. Ein analytisches oder ein wirkliches System?

Die Dunlopsche Systemtheorie „industrieller Beziehungen“ definiert sich, mehr oder weniger in der Nachfolge Parsons, als eine analytische Theorie. In der Theorie Parsons bezeichnet „die Analytizität eines Systems“ einen durchaus komplexen Gedanken. Handlungen sind für Parsons die letzten Konkreta, die sämtlich das allgemeine Handlungssystem bilden (Parsons 1937: 35f.; 1951: 6; 1973: 15). Diese Handlungen hängen in verschiedenen Hinsichten systemisch zusammen. Die von ihm mit Hilfe des Vier-Funktionen-Schemas – nach den Namen dieser Funktionen: *adaptation*, *goal attainment*, *integration and latent pattern maintenance*, auch AGIL-Schema genannt – unterschiedenen analytischen Systeme bilden solche systemischen Handlungszusammenhänge. Sie sind jeweils in einer bestimmten Hinsicht tatsächlich aufeinander bezogene Handlungen.⁵ Diese tatsächliche Differenzierung der Teilsysteme ist jedoch nur analytisch erkennbar.⁶ Ob sich dieser Gedankengang in Bezug auf das allgemeine Handlungssystem, dann in weiteren Schritten auf das soziale System als ein funktional spezialisiertes Teilsystem des Handlungssystems und auf dessen ebenfalls funktional spezialisierten Teilsysteme, wie Ökonomie und Politik, tatsächlich verteidigen lässt, muss hier undiskutiert bleiben.⁷ Wie dem auch sei, die Parsonschen analytischen Systeme sind *nicht rein analytisch* in dem Sinne, dass sie bloß von einem externen Beobachter konstruiert worden sind und nun als Variablensysteme empirisch geprüft werden können, z.B. in komparativen Forschungen.

⁵ Systeme sind für Parsons Einheiten, bestehend aus „a complex of interdependencies between parts, components, and processes that involve discernible regularities of relationship“ (1977: 177). Diese Interdependenzen bilden Organisationsmuster des Systems, die sich in systemrelevanten Hinsichten von der Umwelt des Systems durch grössere Stabilität und höhere Organisation unterscheiden (Parsons/Platt 1973: 10).

⁶ Siehe z.B. Parsons/Platt 1973: 15. Die Betonung der Analytizität der Handlungssysteme ist nur schwer mit dem ebenfalls betonten Realitätsgehalt der ausdifferenzierten Systeme vereinbar. Siehe dazu: Adriaansens (1980: 25); Wenzel (1990: 456 ff.); Martens (1999: 87 ff.).

⁷ Diese Frage wird u.a. diskutiert in Martens (1999: 91ff.).

Das ist bei Dunlop – und mehr noch in der ihm folgenden Tradition systemtheoretischer Erforschung „industrieller Beziehungen“ – anders (ähnlich das Urteil Rogowskis: 2000: 100, 103). Ausgangspunkt sind hier die irgendwie als solche unterschiedenen „industrial relations phenomena“, deren wichtigsten Elemente in einem analytischen *framework* identifiziert werden müssen (Dunlop 1993: 13 ; siehe auch Meltz 1993: 162-164), damit Vorkommen, Zusammenhang und Ablauf der Entwicklungen „industrieller Beziehungen“ analysiert und vorausgesagt werden können. Das *framework* betrifft die Auswahl eines Variablenkomplexes und einiger Beziehungen zwischen den Variablen, mit deren Hilfe verschiedene Situationen beschrieben und ihre Entwicklung vorausgesagt werden können. Faktisch geht es um Akteure, ihre Ziele, Werte, Macht und Geschichte; den ökonomischen, technologischen und politischen Kontext; prozedurale Regeln, die die Interaktionen der Akteure regulieren, wie kollektive Verhandlungen, Streiks, Vermittlungen, Betriebsräte; inhaltliche Regeln, die aus den Interaktionen resultieren, wie kollektive Vereinbarungen über Lohn, Urlaub, Mitbestimmungsregeln, individuelle Kontrakte; und schließlich Rückkopplungen der faktischen Interaktionen zwischen den Akteuren auf die Akteure und die Gesellschaft (Dunlop 1958: 8-18; Melz 1993: 165).

Die Frage, ob dieser Variablenreihe nun tatsächlich ein eigener Zusammenhang, mit einer eigenen Orientierung und einer eigenen, von ihrer inneren Struktur bedingten Dynamik, innewohnt, wird in dieser Betrachtungsweise, soweit uns bekannt, ausgeklammert.⁸ Der Forscher selektiert mehr oder weniger klug die Phänomene (die Variablen und ihren Zusammenhang, formuliert in einem analytischen Rahmen), die er unter dem Nenner „industrielle Beziehungen“ studieren möchte und fragt nach ihren gesetzmäßigen Zusammenhängen und ihrer Dynamik. Wenn es sich erweist, dass er mit Hilfe dieser Analytik praktisch relevante Voraussagen machen kann, betreibt er gute Wissenschaft⁹. Wo Parsons reale – und sei es auch nur analytisch entschlüsselbare – aspektmäßige Zusammenhänge (Systeme) eines wohldefinierten Handlungsfeldes beschreibt, wird in der auf Dunlop basierenden, gängigen Systemtheorie „industrieller Beziehungen“ vor allem ein praktisch relevantes, aber nach Recht und Status nicht weiter bestimmtes Variablensystem identifiziert. Bei offensichtlichem Fehlen interessierender Variablen und im Falle ungenügender Erklärungskraft muss es geändert werden. Ob der erforschte Phänomenbereich als solcher *einen in sich geschlossenen, eigenständigen Zusammenhang mit einer eigenen Logik* – ein wirkliches System – bildet, und wie sich dieser gesellschaftliche Zusammenhang zu den anderen

⁸ Dunlop geht durchaus von einer „internal interdependence“ der Teile und Elemente des Systems aus (1993: 12 f.). Diese Bestimmung darf aber nicht mit derjenigen eines sich selbst audifferenzierenden, selbst seine Abgrenzungen von der Umwelt regulierenden und eine eigene Orientierung besitzenden Systems verwechselt werden.

⁹ Siehe zur praktischen, problem-orientierten Einstellung der „industrial relations“ Forschung: Kochan (1998: 32), der beschreibt, dass „problem focus and involvement in public policy research and analysis featured prominently even in the early stages of the fields development in the United States“. Diese Einstellung ist ihm zufolge eine „enduring feature“ dieser Forschung.

gesellschaftlichen Teilzusammenhängen und Logiken verhält, ist in dieser Theorie kein Thema. Für eine Theorie „industrieller Beziehungen“, die sich um deren Funktion und Rolle in der umfassenderen Gesellschaft und um ihre Dynamik und Steuerbarkeit kümmert, sind das immerhin hochrelevante Themen.

Sowohl gegen den analytischen Realismus Parsons', der, wie oben angedeutet, von einem Konkretum – der Handlung – ausgeht und die Handlungen jeweils in vier, im Voraus bestimmbar, funktionalen Systemen aufgenommen sieht, als auch gegen die rein analytische – durch Variablenauswahl auf der Grundlage von Forscherinteressen Systeme konstituierende – Systemtheorie hat Luhmann geltend gemacht, dass es viele konkrete Systeme mit jeweils eigenen Zusammenhängen, Logik, Elementen und eigener Logik geben kann und gibt. Auf sie, die tatsächlich ausdifferenzierten Systeme, richtet sich seine Theorie.¹⁰ Ob sich irgendein reales soziales System, mit eigenen Elementen, Strukturen usw. ausgebildet hat, und welche Funktionen es für die Gesellschaft als den umfassenderen sozialen Zusammenhang besitzt, ist für ihn weitgehend eine empirische Frage. Wenn sich Systeme ausgebildet haben, müssen ihre Abgrenzungen, ihre Einheit, ihre Elemente, Strukturen, Selbstbeschreibungen und Funktionen jedoch gefunden und beschrieben werden können.

Vor dem Hintergrund dieser Differenzen des analytischen bzw. realistischen Systembegriffs versteht man die Frage, der Rogowski in Diskussionen mit Teubner und Luhmann nachgeht – Gibt es ein reales, ausdifferenziertes gesellschaftliches Teilsystem „industrieller Beziehungen“ in der modernen Gesellschaft? –, erst recht. Man sieht auch die Neuerung, die sie in Bezug auf die bislang bestehende Systemtheorie „industrieller Beziehungen“ darstellt. Rogowski möchte zeigen, dass es ein reales, nicht-forscherbestimmtes System „industrieller Beziehungen“ gibt, dessen Funktion für die Gesellschaft angegeben werden kann. Das wäre ein eigenständiges System, mit einem von diesem System selbst geschaffenen inneren Zusammenhang und mit eigenen Gesetzmäßigkeiten. Er will schließlich vor allem zeigen, dass es sich dabei um ein funktional differenziertes, autopoietisches gesellschaftliches Teilsystem handelt, das auf der gleichen Ebene wie Wirtschaft, Politik, Recht, usw. angesiedelt ist, und das für die Gesellschaft, wie die anderen genannten Systeme, eine „primäre“ Funktion erfüllt. Mit dem letzteren Punkt unterscheidet er sich von Luhmann und Teubner, die meinen, dass es ein derartiges gesellschaftliches Teilsystem für industrielle Beziehungen nicht gibt.

Man kann nun aber auch sehen, dass eine seinem Hauptanliegen vorausgehende Problematik bei Rogowski undiskutiert bleibt. Er geht davon aus, dass es unproblematisch ist, von so etwas wie „realen sozialen Systemen“ zu sprechen, dass also die

¹⁰ Siehe am Anfang des ersten Kapitels des Buchs „Soziale Systeme“ (Luhmann, 1984: 30) „Die folgenden Überlegungen gehen davon aus, dass es Systeme gibt. Sie beginnen also nicht mit einem erkenntnistheoretischen Zweifel. Sie beziehen auch nicht die Rückzugsposition einer ‘lediglich analytischen Relevanz’ der Systemtheorie“; siehe auch Luhmann (1988a: 136 ff. ; 1997: 1124 ff.); Luhmann/Schorr (1979: 36).

Verwendung dieser Redeweise keiner weiteren Rechtfertigung bedarf.¹¹ Er fragt ohne eine solche Klärung danach, ob im Falle „industrieller Beziehungen“ ein reales System besonderer Art, ein funktional differenziertes, autopoietisches System, vorliegt. Wir wollen hier auch die vorbereitende Frage – nach den Bedingungen, unter denen berechtigt von einem realen sozialen System gesprochen werden kann – kurz zu beantworten versuchen. Ihre Beantwortung scheint uns angesichts des Vorherrschens eines (rein) analytischen Systembegriffs bei der Erforschung „industrieller Beziehungen“ unumgänglich, könnte man ohne eine Klärung doch die ganze diskutierte Problematik leicht als irrelevant beseitigen. Denn ausgehend von einer analytischen Systemtheorie wäre die von Luhmann und Rogowski vorgeschlagene Begrifflichkeit nur ein weiterer analytischer Vorschlag, der in praktischer Hinsicht zunächst auch nicht besonders relevant zu sein scheint. Dagegen wollen wir zeigen, dass auch eine analytische Systemtheorie wenigstens implizit vom Bestehen realer Systeme ausgehen muss, und dass eine Aufklärung über die Frage, ob und, wenn ja, was für ein reales System das Feld „industrieller Beziehungen“ betrifft, neue Einsichten liefert. Mit dem Versuch, für die schwierige Problematik des Unterschiedes analytischer und realer Systeme und einer Rechtfertigung der Annahme realer Systemen eine Antwort anzudeuten, beschließen wir diesen Abschnitt. Die bei Rogowski zentrale, Frage – Ist es gerechtfertigt, im Falle industrieller Beziehungen von einem realen, funktional ausdifferenzierten, gesellschaftlichen Teilsystem zu sprechen? – wird in den folgenden Abschnitten diskutiert.

Analytisch nennen wir Systeme, von denen *nur* geklärt ist, dass sie eine Reihe irgendwie aufeinander bezogener, interdependenter Variablen – ein Variablensystem – darstellen, die von anderen Variablen – den Variablen in der Umwelt – durch ein interessegeleitetes oder zielgerichtetes Auswahlverfahren eines Forschers getrennt sind.¹² Die System/Umwelt-Unterscheidung wird in diesem Falle für Forschungszwecke eingesetzt. Ungeprüft bleibt, ob die Auswahl der Variablen ein System bildet – im Sinne eines eigenen, in sich selbst ruhenden Zusammenhangs – in der die „Variablen“ derart aufeinander bezogen sind, dass sie eine dauerhafte, abgegrenzte Einheit –

¹¹ Rogowski akzeptiert einfach Luhmanns Stellungnahme (siehe das Zitat in Fußnote 11). Auch an anderen Stellen (u.a. 1990: 37) lehnt Luhmann einen radikalen Skeptizismus ab, weil er zu einem Selbstwiderspruch führt. Man muss das Bestehen einer Außenwelt schon annehmen, so heißt es, „denn sonst gäbe es nichts, was operieren, nichts, was beobachten, und nichts was man mit Unterscheidungen greifen könnte“.

¹² Paradigmatisch für dieses Verfahren ist Ashby (1956: 40): „We should pick out and study the facts that are relevant to some main interest that is already given“. „Usually the discovery involves the ... method for the defining of the system, ... listing the variables that are to be taken into account“. „Analytisch“ steht hier im Unterschied zum analytischen Realismus Parsons', der, wie oben dargelegt, argumentiert, dass die Analytik sich auf einen realen, sich selbst dauerhaft abgegrenzten Zusammenhang, mit einer eigenen Orientierung bezieht. Wir meinen übrigens nicht, dass das wissenschaftliche Studium der industriellen Beziehungen auf einer expliziten Leugnung der so definierten systemischen Wirklichkeit dieses Bereichs basiert. Vielmehr wird diese Problematik beiseite gelassen. Das erweckt aber zumindest den Eindruck, dass man eine analytische Vorgehensweise für ausreichend hält.

ein reales System – bilden, oder ob das selektierte Variablensystem vielmehr derartige dauerhafte Einheiten *voraussetzt*, die aber eben selbst nicht Thema der Forschung sind. Dauerhafte komplexe Einheiten oder reale Systeme sind die verschiedenen „Dinge“, „Tiere“, „Pflanzen“, aber auch „Gruppen“, „Organisationen“, „Gesellschaften“. Auch der Analytiker kennt diese realen Systeme, nur ist er an ihnen als solchen meist nicht interessiert. Die „dauerhaften Einheiten“ werden von ihm als Träger oder Substrate der in ihren zeitlichen Änderungen erforschten Eigenschaften – der Variablen – vorausgesetzt. Stillschweigend angenommen wird des Weiteren, dass die Variablen sich gesetzmäßig verhalten, voneinander empirisch, in einer nicht zufällig-beliebigen Weise abhängig sind. Die „Substrate“ und die „gesetzmäßigen Variablenzusammenhänge“ bleiben in diesem „Weltbild“ entweder getrennt nebeneinander stehen, oder der Unterschied wird geleugnet, indem beide auf die Auswahlverfahren (das Unterscheiden) von Forschern und Akteuren „industrieller Beziehungen“ zurückgeführt werden.¹³

In einer *realistischen* Systemtheorie werden Eigenschaftszusammenhänge und dauerhafte komplexe Einheiten miteinander verbunden. Die sich uns „unmittelbar“ offenbarenden, dauerhaften Einheiten werden als Einheiten vieler Bestimmungen betrachtet, Bestimmungen, die innerlich zusammenhängen. Sie gelten erstens als Einheiten vieler systemproduzierender Prozesse, zweitens als Einheiten vieler verschiedener Eigenschaften. Letztere Eigenschaften sind von den systemproduzierenden Prozessen (Operationszusammenhängen) abhängig. Wenn die Eigenschaften mehrerer Einheiten als Variablenzusammenhänge erforscht werden, wird geklärt, dass es nicht nur um die Variablen eines analytischen Systems geht, sondern vor allem um Eigenschaften realer Systeme, die im Rahmen dieser Systeme mit anderen Bestimmungen zusammenhängen, d.h. durch innersystemische Prozesse bedingt sind und nur in zweiter Linie mit den Eigenschaften anderer Systeme zusammenhängen. Das Wissen dieser doppelten Eingebundenheit der erforschten Variablen macht es notwendig, nicht nur Variablensysteme zu definieren, sondern auch real existierende dauerhafte Einheiten zu bestimmen und diese zu erforschen, um ihre innere Logik, Produktion und Bestimmungen zu erkennen.¹⁴

Für die Sozialwissenschaften bedeutet diese Überlegung, dass gefragt werden muss, ob soziale Systeme „dauerhafte Einheiten vieler aufeinander bezogener Operationen“, also: reale Systeme, sind. Für diese Auffassung plädiert Luhmann. Es gibt in seiner Auffassung dauerhafte Einheiten aufeinander bezogener Kommunikationen, die, wie Tiere und Pflanzen, reale Systeme bilden. Sie sind derartige Systeme nicht nur für Soziologen, die sie irgendwie analytisch aus den erscheinenden Handlungen

¹³ Zum letzteren Standpunkt neigen auch die sogenannten radikalen Konstruktivisten, wie von Glasersfeld (1992), von Foerster (1987), und an verschiedenen Stellen Luhmann, der sich auf sie bezieht (siehe u.a. 1995: 16; 1997: 145 ff.). Sie versuchen alle „Gegenstände“ in Konstruktionen eines Beobachters, der Unterscheidungen verwendet, aufzulösen. Diese Stellungnahme ist mit dem oben angeführten Realismus Luhmanns schlecht vereinbar. Das scheint auch Luhmann (1995: 93; 1996: 41 ff.) selbst zu spüren.

¹⁴ Siehe Maturana/Varela (1990: 20ff.).

herauslesen. Die Kommunikationen sind tatsächlich aufeinander bezogen und bilden für die Personen im Alltag und für die anderen sozialen Systemen emergente Einheiten.¹⁵ Ihre Wahrnehmung als dauerhafte Einheiten ist auch Voraussetzung für ihre Reproduktion. Die Wirklichkeit sozialer Systeme beruht auf den konstruierenden und produzierenden Operationen der Personen, die Soziales von Nicht-Sozialem unterscheiden, also selbst auf die Wahrnehmung sozialer Einheiten und deren Elemente eingestellt sind, und diese ihren – Kommunikationen bildenden – Handlungen zugrunde legen. Diese Konstruktionen und Produktionen werden vom Forscher wahrgenommen, der seinerseits daraus schließt, dass die sozialen Systeme für die Personen und für die Kommunikationen dieser Systeme selbst reale Einheiten darstellen und deshalb als reale Systeme betrachtet werden müssen. Das System der „industriellen Beziehungen“ soll nun ein derartiges reales System sein. Ob und wie das der Fall ist, kann nach diesen vorbereitenden Bemerkungen im nächsten Abschnitt diskutiert werden.

Vorher müssen noch einige Konsequenzen der Umstellung von einer analytischen auf eine realistische Systemtheorie angedeutet werden. *Erstens* führt die vorgeschlagene Theorie realer sozialer Systeme dazu, dass man sieht, dass Gedanken, Handlungen und Kommunikationen von sozialen Zusammenhängen, hier also vom System „industrieller Beziehungen“, geprägt werden und eben so diese Systeme reproduzieren. Dadurch besitzt das System „industrieller Beziehungen“ seine eigene Einheit und innere Dynamik, und es gibt eine Wahrnehmung der Umwelt (Technologie, Ökonomie, Politik usw.) aus der Sicht des Systems, das heißt aufgrund seiner eigenen Einheit und Orientierung. Die eigene Einheit, Orientierung und Dynamik des Systems bleibt in der Dunlopschen Theorie weitgehend unartikuliert.¹⁶ Viel mehr als die innere Bestimmung wird die Bestimmung der Systemvariablen durch die Werte der Parameter in der Umwelt des Systems betont, wobei allerdings der vorhandene

¹⁵ An dieser Stelle weichen wir von Luhmanns Auffassung der Produktion sozialer Systeme ab. Bei Luhmann gibt es eine Reproduktion sozialer Systeme ohne Einschließung der Leistungen der Individuen, der psychischen und organischen Systeme. Hier wird betont, dass die Leistungen der Individuen Komponenten der Elemente sozialer Systeme sind. Vgl. dazu: Martens (1991) und die daran anschließende Diskussion in *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (1992: Heft 1). Siehe zu diesem Streitpunkt auch: Greshoff (1999). Diese unterschiedlichen Auffassungen berühren hier die Frage, *wie* es zur Wahrnehmung und Produktion eines realen sozialen Systems kommt. Die Auffassung, dass die Operationen psychischer und organischer Systeme die Komponenten sozialer Operationen sind, spielt auch eine Rolle bei der Bestimmung der Funktion des Systems der „industriellen Beziehungen“ (vgl. Abschnitt 3c.). Nur auf dieser Basis ist nämlich das dort von uns beschriebene Interesse der Individuen an ihre Handlungen, die sie im Rahmen von Organisationen ausführen, verständlich.

¹⁶ Ein Abglanz davon findet sich in dem Begriff der „Ideologie“ des industriellen Beziehungensystems: „a set of ideas and beliefs commonly held by the actors that helps to bind or integrate the system together as an entity“. (Dunlop 1958: 16).

Systemzustand mitbestimmend ist.¹⁷ Die Vermittlung ihrer Wirkung durch die eigene Orientierung (die Unterscheidungen und Werte) und die Struktur (die wiederholten und daher erwarteten Kommunikationszusammenhänge) des Systems „industrieller Beziehungen“ wird übergangen, was ohne Zweifel zu falschen Einschätzungen möglicher und erwartbarer Entwicklungen des Systems auf Änderungen von Unternehmen, Wirtschaft, politische Mehrheiten usw. führt. *Zweitens* kann ohne die Annahme realer, abgegrenzter gesellschaftlicher Systeme nicht von einer Funktion der Teilsysteme für die Gesellschaft gesprochen werden. Die von Rogowski und auch von uns gestellte Frage nach dem gesellschaftlichen Problem, das vom System industrieller Beziehungen andauernd bearbeitet wird, kann nur gestellt werden, wenn davon ausgegangen wird, dass es einen tatsächlichen Zusammenhang von Kommunikationen gibt, die in ihrem Zusammenhang ein bestimmtes gesellschaftliches Problem betreffen und insgesamt auf deren Lösung und dauernde Lösbarkeit hin orientiert sind. *Drittens*, und das versteht sich nach dem Vorhergehenden fast von selbst, können auch Fragen nach Formänderungen oder Bedrohungen des Systems, und damit Änderungen oder Bedrohungen der Lösung des bearbeiteten Problems, nur gestellt und beantwortet werden, wenn Problem und System identifiziert werden. Nur im letzteren Falle kann auch über funktionale Äquivalente für unbefriedigende Formen der Problembearbeitung nachgedacht werden.

3. Ein funktional differenziertes System „industrieller Beziehungen“?

Gibt es tatsächlich ein ausdifferenziertes, autopoietisches System „industrieller Beziehungen“? Unsere bisherigen, allgemeinen Überlegungen zur „Realität“ sozialer Systeme legen es nahe, für eine erste Annäherung an diese Frage auf die gesellschaftlichen Beobachtungen und Beschreibungen der Phänomene, die mit diesem Namen angedeutet werden, zu rekurrieren. In diesem Rahmen kann die allgemein geläufige Benennung und Behandlung dieser Phänomene als eines eigenartigen Bereichs als erster Indikator für ihren Systemcharakter betrachtet werden. „Industrielle Beziehungen“ gelten nicht nur einer bestimmten Tradition von Wissenschaftlern¹⁸, sondern sehr vielen in den modernen Gesellschaften – jedenfalls den Gewerkschaften, den Managern von Unternehmen und anderen Organisationen, den Arbeitnehmern, den Ministerien usw. – als ein eigenständiger und eigenartiger Bereich. „Industrielle Beziehungen“ werden von diesen Organisationen und Personen als Bereich mit eigenen Grenzen – nur bestimmte Kommunikationen gehören dazu –, eigenen Leistungen, eigenen Regeln und eigenen Verbänden und Organisationen für Konversationen und Verhandlungen betrachtet. Es gibt in Bezug darauf eine gewisse Sorge und Fürsorge, gerichtet auf die Reproduktion von Kommunikationen und damit verbundener Erwartungen, die als wichtig für die Leistungen des Systems betrachtet werden. Diese rela-

¹⁷ Paul Edwards (1995: 20) urteilt folgenderweise über die Sichtweise der neueren Anwendungen des Dunlopschen Modells: „Managers are portrayed as responding to external events by choosing how to change the conduct of industrial relations“.

¹⁸ Siehe für die Wissenschaft: Weitbrecht (1969), der von einer relativ abgesonderten Sphäre von Konfliktregelung und Normsetzung spricht.

tiv abgesonderte, spezialisierte Sphäre wird – das sei hier vorerst nur nebenbei bemerkt – vor allem als Teil moderner nationaler Gesellschaften wahrgenommen. Diese wohl nicht ernsthaft bestrittenen Wahrnehmungen sind eine erste Bestätigung der Vermutung, das es so etwas wie ein „System der industriellen Beziehungen“ gibt, das mehr als nur eine Variablenansammlung einiger Wissenschaftler darstellt.

Diese Vermutung gilt es weiter zu erhärten, das heißt, zu plausibilisieren. Auf diese Problematik bezieht sich ein substantieller Teil der Argumentation Rogowskis. Sein Versuch, das Dasein eines Systems „industrieller Beziehungen“ zu klären, basiert auf einem von Luhmann (1988: 51) formulierten Katalog von Merkmalen, der unseres Erachtens in der Tat weitgehend ausreicht, um in dieser Angelegenheit Klarheit zu schaffen. Die wichtigsten, zusammenhängenden Merkmale sind: a) Abgrenzung und eigene elementare Operationen, b) Bildung eines besonderen Codes, c) eine eigene Funktion und eigene Leistungen, d) ein gewisses Maß an Differenzierung. Rogowskis Ausführungen in bezug auf diese Punkte scheinen uns in inhaltlicher Hinsicht nicht immer befriedigend zu sein. Unsere Zweifel betreffen vor allem die (miteinander zusammenhängenden) Bestimmungen von Abgrenzung und Elementen, die Beschreibung des Leitcodes und die Bestimmung der Funktion¹⁹ des Systems im Rahmen moderner Gesellschaft. Sie werden nun diskutiert. Die Ausdifferenzierung des Systems ist Thema des letzten Abschnitts.

a) *Abgrenzung und Elemente.*

Grenzen beziehen sich im Falle eines autopoietischen sozialen Systems auf eine von den Operationen des Systems selbst gesetzte Differenz von System und Umwelt (siehe u.a. Luhmann 1984: 51 ff. ; 1997: 75 ff.; Rogowski 2000: 118 f.). Diese Differenz betrifft vor allem die Frage, ob und wie das betreffende System sich von seiner weiteren *sozialen* Umwelt abgrenzt. Die Kommunikationen des Systems beziehen sich in irgendeiner besonderen Hinsicht rekursiv aufeinander und bilden dadurch einen abgegrenzten Zusammenhang. Rogowski ist der Ansicht, dass die Kommunikationen im Rahmen „industrieller Beziehungen“ ein sich selbst abgrenzendes und in seinen Grenzen auch respektiertes System bilden. Diese Meinung teilen wir. Die Kommunikationen, Konversationen und Verhandlungen des Systems werden von einem Wissen²⁰ um ihre Zugehörigkeit zum System begleitet. Sie werden auch weitgehend als Kommunikationen für das System angefertigt. Die Teilnehmer an diesen Kommunikationen, und auch die sie beobachtenden Wissenschaftler, wissen es, wenn bestimmte Kommunikationen Relevanz besitzen im Rahmen des Kommunikationssystems, das mit der Regelung der industriellen Beziehungen „beschäftigt“ ist. Ge-

¹⁹ Wir beschränken uns in diesem Aufsatz auf die Funktion - den Beitrag zur Gesellschaft -, weil die Leistungen - die ja die Beiträge zu Problemen der einzelnen Teilsysteme betreffen - nur Besonderungen der Funktion - von uns identifiziert als „Herstellung berechenbarer Verfügbarkeit von Arbeit“ - darstellen. Siehe zu dieser Begriffsbestimmung Luhmann (1997: 757 ff.).

²⁰ Wir meinen hier mit Wissen natürlich nicht nur wissenschaftliches Wissen, sondern auch und vor allem das im Alltag verwendete implizite und explizite Wissen.

nauso wissen sie, welche sozialen Handlungen und Kommunikationen nicht dazugehören, und danach handeln sie.

Wenn man das in der Gesellschaft selbst verwendete *Abgrenzungskriterium* zu identifizieren versucht, sieht man, dass alle Kommunikationen, in denen ein Beitrag zur Vereinbarung der inhaltlichen und prozeduralen Regeln für Arbeit geleistet wird, faktisch als Elemente des Systems „industrieller Beziehungen“ betrachtet werden. Das heißt, jeweils wenn, sie bestätigend oder modifizierend, direkt oder indirekt in diesem Sinne über die Regeln für die „Verkaufs-“ und „Anwendungsbedingungen“ der Arbeitskraft kommuniziert wird, liegt eine zum System „industrieller Beziehungen“ gehörige Kommunikation vor.²¹ Diese Abgrenzung ist sowohl thematisch als auch formal. *Thematisch* betreffen die systembildenden Kommunikationen die Bildung, den Verkauf und die Anwendung von Arbeitskraft. In *formaler* Hinsicht geht es um regelstiftende, auf Vereinbarungen abzielende Kommunikationen.

Die thematische Grenzziehung sieht man daran, dass nur bestimmte Probleme – wie Lohnhöhe, Arbeitszeit, Mitbestimmung, Qualifizierung – dem System der „industriellen“ Beziehungen zur „Regulierung“ übergeben werden, andere eben nicht. Die formale Bestimmung betrifft die drei Kommunikationsformen des Systems: *erstens* die kollektiven Verhandlungen, in denen versucht wird, allgemeine Regeln für den Kauf und den Verkauf der Arbeitskraft, die Verwendung und die Ausbildung festzulegen; *zweitens* die Kommunikationen in individuellen Vertragsverhandlungen, wenn sie sich einerseits auf die bestehenden Regeln orientieren, diese „anwenden“, andererseits diese Regeln so „anwenden“, dass ein bestätigender, beziehungsweise ändernder Einfluss auf die übrigen systemproduzierenden Kommunikationen auftritt²²; *drittens* die Kommunikationen in den Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Verhandlungsorganisationen, Unternehmen usw., die diese Regeln nicht selbst kommunikativ anwenden oder produzieren, sondern Vorbereitungen dafür treffen, und in dem Sinne auf Regelproduktion hin orientiert sind.²³

²¹ Die Termini Verkaufs- und Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft finden sich bei Walther Müller-Jentsch (1995: 14).

²² Das ist faktisch immer dann der Fall, wenn Verhandlungen und Vereinbarungen als Bestätigung bzw. Verletzung der Regeln wahrgenommen werden. Meistens ist dann übrigens sowohl von Bestätigung als auch von Abweichung die Rede. Das wird unter anderem im *Differance*-Begriff Derridas zum Ausdruck gebracht. Vgl. in bezug auf Rechtsregeln: Derrida (1993); ähnliche Überlegungen in bezug auf organisationalen Regeln finden sich in Ortman (2001).

²³ Luhmann äussert sich zum Punkt, „ob Operationen, die nicht selbst die Leitunterscheidung eines Systems verwenden, dem betreffenden System angehören können“, widersprüchlich. Einerseits meint er die Verwendung einer besonderen Unterscheidung (recht/unrecht; wahr/nicht-wahr) bestimmt, welche Kommunikationen zu einem (im Beispiel: Wissenschafts- oder Rechts-)System gehören. Andererseits rechnet er aber auch die Wirtschaftsorganisationen (1988b: 308) und die Gerichte (1993: 298), die beileibe nicht nur aus Kommunikationen bestehen, die den Codes 'rentabel/nichtrentabel' resp. 'recht/unrecht' verwenden, zum Wirtschafts- resp. Rechtssystem. Wir denken, dass Wirtschaftsorganisationen, Schulen, Gerichte usw. eindeutig den Teilsystemen für Wirtschaft, Unterricht,

Diese Überlegungen implizieren, dass die von Rogowski (2000: 109-110) noch akzeptierte Konzeptionalisierung des Systems „industrieller Beziehungen“ als „second order system“, das sich zwischen den kollektiven Akteuren Gewerkschaften, Arbeitgeber und Staat bildet und „develops into an autonomous network system between organisations“, als zu beschränkt beurteilt werden muss. Das System industrieller Beziehungen ist nicht bloß ein Netzwerk zwischen Organisationen. Denn nicht nur Netzwerke bildende Operationen von Organisationen, sondern auch Kommunikationen zwischen Organisationen und Individuen und innerhalb von Organisationen, die Einfluss auf die Regelung von Arbeitsbeziehungen haben, gehören in der vorgeschlagenen Konzeption zum System „industrieller Beziehungen“, etwa die zwischen Personalabteilung und Betriebsrat oder Meistern und Arbeitern, sofern sie auf Vereinbarungen von Regeln abzielen.

Aus der angeführten Bestimmung der Grenzziehung des Systems der „industriellen Beziehungen“ folgt auch, dass die *Elemente* dieses Systems nicht auf kollektive Verhandlungen – „negotiations in collective bargaining“ – beschränkt sind, wie Rogowski (2000: 117; 119) meint. Noch weniger beschränken sie sich auf kollektive Verhandlungen von Arbeitgeber-, Gewerkschafts- und Staatsorganisationen. Natürlich sind diese kollektiven Verhandlungen wichtige Momente des zu beschreibenden Systems, sie sind aber nicht die einzigen systembildenden Kommunikationen.²⁴ Auch Kommunikationen von Individuen und Organisationen und innerhalb von Organisationen gehören, wie wir oben sahen, zum System, soweit sie auf bestehende Regeln Bezug nehmen und auf die weiteren Kommunikationen zur Regelung des „employment relationship“ einwirken.²⁵ Die gängigen Theorien „industrieller Beziehungen“ und der von Rogowski vorgelegte Ansatz tun sich, wegen ihrer Fixierung auf kollektive Verhandlungen und auf die Akteure Arbeitgeber, Gewerkschaften und Staat, bislang schwer mit der Theoretisierung dieser Vielheit intuitiv immerhin als „Phänomene industrieller Beziehungen“ betrachtete Kommunikationen. Man spricht in diesem Zusammenhang von Dezentralisierung, Dekollektivierung, Deregulierung und Verbreitung von *human resources*-Praktiken und beklagt die Kluft, die an diesen

Recht usw. angehören (siehe dazu: Martens 1997: 300 ff.). Die Bestimmung der Systemelemente und damit die Grenzziehung differenzierter Systeme war übrigens auch schon beim früheren Luhmann ein Problem. Siehe Luhmann (1976: 50, 64).

²⁴ Natürlich haben auch andere Autoren darauf hingewiesen, dass es im Bereich „industrieller Beziehungen“ mehr als nur kollektive Verhandlungen gibt (z.B. Paul Edwards (1995: 6 ff.)). Die Konzentration Rogowskis (2000: 111-112) auf kollektive Verhandlungen von Arbeitgeber, Gewerkschaften und Staat hängt wahrscheinlich mit seiner Auffassung zusammen, dass ein autonomes System „industrieller Beziehungen“ sich ausgehend vom Konfliktlösungssystem zwischen Kapital (Arbeitgeber) und Arbeit (Gewerkschaften) entwickelt hat.

²⁵ Die tatsächliche, von diesen Regeln geleitete und beschränkte, Ausgabe der Arbeit ist *als solche* nicht Teil des Systems, wohl aber in ihrer Eigenschaft einer Symbolisierung der Akzeptanz oder der Ablehnung der Regeln, die eine kommunikative Wirkung im System hat. Die Bezeichnung „Employment relationship“ oder „Arbeitsbeziehung“ scheint meist, ununterschieden, sowohl die „stoffliche“ als auch die „symbolische“ Seite zu betreffen.

Punkten Erfahrung und Theorie des Systems „industrieller Beziehungen“ von einander trennt.²⁶ Die hier vorgeschlagene begriffliche Erfassung der Abgrenzung und der Elemente dieses Systems eröffnen dagegen einen theoretischen Raum für die mit den Begriffen Dezentralisierung, Dekollektivierung usw. in Bezug auf kollektive Vereinbarungen bislang vor allem negativ bestimmten Phänomene.

b) *Der Code*

Ein Code ist in der Theorie Luhmanns (1997: 359 ff.) eine binäre Unterscheidung, wie Recht/Unrecht, wahr/unwahr, deren eine Seite im Vollzug der Kommunikation eines gesellschaftlichen Teilsystems bezeichnet wird, deren andere Seite als Möglichkeit mitläuft. Ein Code hilft bei Luhmann und auch bei Rogowski einem sozialen System erstens im Vollzug seiner Autopoiesis, indem er die elementaren Kommunikationen dieses Systems von anderen Kommunikationen zu unterscheiden erlaubt (Luhmann 1987: 22; 1997: 362). Die Verwendung des Codes bedeutet zweitens die Orientierung der systembildenden Kommunikationen auf ein bestimmtes Problem. Ein derartiger Code, so meinen beide, sei für die Ausdifferenzierung eines Funktionssystems unerlässlich. Ob ein Code in diesem Sinne tatsächlich für Ausdifferenzierung unerlässlich ist, und ob die Operationen eines ausdifferenzierten Systems an Code-Verwendung erkannt werden können, sind umstrittene Thesen, die hier nicht diskutiert werden können²⁷. Umstritten ist vor allem die Frage, ob Abgrenzung und Fortgang der Autopoiesis eines Systems an Codeverwendung gebunden sind. Wir haben diese Frage oben mehr oder weniger en passant negativ beantwortet.

Hier fragen wir nur, ob die von Rogowski vorgeschlagene Bestimmung des Codes des Systems industrieller Beziehungen plausibel ist. Eine Mindestbedingung dafür ist, dass seine Verwendung einen Beitrag zur problemorientierten Systembildung liefert. Dazu muss er ein Präferenzcode sein, der, wenn er in den Kommunikationen eines Systems verwendet wird, Selektionen bewirkt, deren Folgen die Bearbeitung eines Problems bedeuten (siehe Luhmann 1997: 362 ff.; 2000: 60 f.). Diesem Kriterium genügt der Vorschlag Rogowskis, der als Code des Systems „industrieller Beziehungen“ „negotiable or non-negotiable between collective industrial actors“ (120) nennt, nicht. Der von ihm vorgeschlagene Code ist nicht als Leitselektor in den Operationen des Systems „industrieller Beziehungen“ wirksam. Er bezieht sich nicht auf den Zuschnitt des kommunikativen Umgangs mit bestimmten Themen, sondern ist

²⁶ Als Beispiel Thomas Kochan (1998: 31), der betont: „since much of the work in this field (industrial relation) has revolved around the role, structure and effects of unions and other forms of collective representation and action, and given the decline in unions in many industrialized countries and the rise of neoliberal thought in social science and public policy-making circles, it is not surprising that the field of industrial relations is in a profound crisis“. Windeler/Sydow (2001), fordern von der Mitbestimmungsforschung und -theoriebildung, sie sollen mit Blick auf Formen der direkten Partizipation und der Vernetzung „das Verständnis kollektiver Interessenvertretung und Regulation von Arbeit“ ... „einer recht grundlegenden Überarbeitung und Erweiterung“, unterziehen. Siehe auch: Stephen Wood (2000: 1-5).

²⁷ Siehe zur Diskussion u.a. Mayntz (1988); Karg (1991); Martens (1995); Blom (1997).

nur eine Unterscheidung, die bei der Wahl möglicher Themen von Konversationen und Verhandlungen eine Rolle spielt. Ein bestimmtes Thema, ein bestimmter Inhalt ist verhandelbar oder eben nicht. Natürlich spricht man im System „industrieller Beziehungen“ in regelmäßigen Abständen über die Verhandelbarkeit von Themen. Aber wenn man sich entschlossen hat, dass etwas verhandelbar ist, fängt die richtige Arbeit des Systems, die in Kommunikationen stattfindende Selektion der für dieses oder jenes Thema – z.B. Arbeitszeit, Ausbildung – zu verwendenden Regeln, erst an. Der von Rogowski gemeinte Präferenzcode orientiert nicht die Selektion der Regeln für Ausbildung, Verkauf und Verwendung von Arbeitsvermögen, sondern fragt nur ganz allgemein, ob etwas in einem Kommunikationssystem verhandelbar ist oder nicht. Er ist durchaus nicht auf das spezifische Problem des System „industrieller Beziehungen“ bezogen, sondern kann auch für Inhalte im politischen System oder in der Wirtschaft in Anschlag gebracht werden. Dieser Code gibt weder Auskunft darüber, in welcher Richtung die Selektion von Alternativen stattfinden soll – was ein Präferenzcode doch tun sollte –, noch über die Themen, auf die sich die Anwendung dieses Code beschränken soll, was im Falle des Systems für „industrielle Beziehungen“, das sich durchaus nicht auf alles mögliche beziehen kann, notwendig ist.

Bei der Produktion eines Systems für „industrielle Beziehungen“ sind vielmehr zwei andere selektive Unterscheidungen bestimmend. In diesem System geht es um die Anwendung des Doppelcode: *vereinbarungsfähig/nichtvereinbarungsfähig*, in bezug auf *Arbeit/Nicht-Arbeit*. Vereinbarungsfähig meint dabei (1) kompatibel mit employer-employee-Interessen und (2) kommunizierbar in auf Vereinbarungen abzielenden Diskursen und Verhandlungen. Diese Kodierung bedeutet: die operativen Kommunikationen dieses Systems zielen auf die Auswahl und Vereinbarung von Regeln, die Kaufs- und Verkaufsbedingungen, Qualifizierungen und Verwendungen von Arbeitsvermögen vertraglich festlegen (sollen). Die Unterscheidung vereinbarungsfähig/nichtvereinbarungsfähig ist dabei der selektive Präferenzcode, an dem sich Wissen, Konversationen und Verhandlungen orientieren und der letztendlich bei der Auswahl der Regeln verwendet wird. Die Unterscheidung Arbeit/Nicht-Arbeit schränkt den Themenbereich ein, der für das System „industrieller Beziehungen“ relevant ist. Nur die arbeitsbezogenen Angelegenheiten können darin zur Sprache kommen. Durch die Anwendung dieses Doppelcodes werden die für Arbeitende und Arbeitverwender akzeptablen und vereinbarungsfähigen Regeln für den begrenzten Bereich des Verkaufs, der Anwendung und der Reproduktion von Arbeitsvermögen bestimmt. Denn der Code fixiert Vereinbarungsfähigkeit als Präferenz und steuert die Kommunikationen in dieser Richtung. Das liefert einen Beitrag zur Lösung des für die moderne Gesellschaft besonders drängenden Problems der ständigen Verfügbarkeit von Arbeit. Was das bedeutet, wird im nun folgenden Abschnitt erörtert.

c) *Die Funktion*

In den Überlegungen über Grenzziehung und Code des Systems der „industriellen Beziehungen“ wurde schon auf die Frage nach der *Funktion* dieses Systems für die Gesellschaft hingewiesen. Ein ausdifferenziertes Funktionssystem konzentriert

sich auf funktionsorientierte Kommunikationen, und der systemspezifische Code spielt bei dieser Funktionsorientierung eine Hauptrolle. Folgen wir Luhmann (u.a. 1995: 222 ff. 1997: 757 f.), geht es bei der Bestimmung der Funktion²⁸ eines Teilsystems der Gesellschaft um die Bearbeitung eines Gesellschaftsproblems. Es muss also der Frage nachgegangen werden, welches Problem der Gesellschaft im Falle des Arbeitsbeziehungssystems durch die kommunikative Verwendung des Doppelcodes vereinbarungsfähig/nicht-vereinbarungsfähig und Arbeit/Nicht-Arbeit systematisch bearbeitet wird.

In seiner Interpretation des Systems „industrieller Beziehungen“ bestimmt Rogowski die Funktion als die Regelung des kollektiven Handelns und vor allem der darin drohenden kollektiven Gewalt. Es handelt sich um ein System für das Management von Konflikten zwischen kollektiven Akteuren (117). Streiks, Klassenorganisation, Klassenkampf, Revolution usw. werden durch die Kommunikationen und Vereinbarungen des Systems „industrieller Beziehungen“ verhütet. Stattdessen wird im Rahmen dieses Systems und dadurch vermittelt weiterkommuniziert: „it serves to continue communication in the case of collective conflicts (113). „Industrielle Beziehungen“ bezeichnet ein besonderes Immunsystem²⁹ der Gesellschaft. Bei dieser Bestimmung soll im Übrigen nicht lediglich an Beziehungen zwischen Gegnern gedacht werden; es handelt sich für Rogowski bei aller Gegensätzlichkeit der Interessen auch um Gemeinsamkeit, vor allem um ein gemeinsames Interesse an der Vermeidung öffentlich ausgetragener Konflikte.

Diese Bestimmung der Funktion des Systems der „industriellen Beziehungen“ ist natürlich nicht aus der Luft gegriffen, greift aber entscheidend zu kurz. Sie plaziert das System „industrieller Beziehungen“, auch entgegen den eigenen Absichten Rogowskis, gerade nicht auf der gleichen Ebene wie die anderen ausdifferenzierten Teilsysteme moderner Gesellschaft. Aus den bei Luhmann anschließenden Ausführungen Rogowskis (2000: 116 f.) geht hervor, dass die von ihm angeführte Funktion des Systems „industrieller Beziehungen“ die Regulierung kollektiver Konflikte unter der Voraussetzung der *Selbstbeschreibung der modernen Gesellschaft als Klassengesellschaft* betrifft. Auf *dieser* Grundlage erst ergeben sich die von ihm gemeinten kollektiven Konflikte.

Die Klassen-Beschreibung trifft in Luhmanns Theorie jedoch nicht die Kernstruktur moderner Gesellschaften. Sie ist eine Beschreibung der Folgen der Ausdifferenzierung funktional differenzierter gesellschaftlicher Teilsysteme, die als solche auf Problemlösung gerichtet sind, aber gleichzeitig eine, vielfach sich addierende und kumulierende, ungleiche Verteilung von Gütern und Diensten (von Reichtümern) ü-

²⁸ Die Bestimmung der Funktion eines sozialen Systems ist eine Beobachterangelegenheit. Die Funktion eines gesellschaftlichen Teilsystems kann in diesem System selbst beobachtet und artikuliert werden, das braucht aber nicht unbedingt der Fall zu sein. Der funktional differenzierte Zusammenhang besteht, ehe die Funktion beschrieben wird. Vgl. Luhmann (1995: 223), dazu Göbel (1999: 105 ff.).

²⁹ Es immunisiert, wie Rogowski (2000: 113) angibt, gegen Abbruch von Kommunikation als Folge von Konflikten.

ber Personen bewirken (Luhmann 1985: 145). Beschreibung und Analyse finden im Falle der „Klassengesellschaft“ derart statt, dass ein Individuum entweder zur armen oder zur reichen Klasse gerechnet wird und „arm“ und „reich“ als mit Kapital beziehungsweise Arbeit verbunden erscheinen (1985: 122 ff.; 1988b: 157 f.). Die Verteilung wird zudem als anders möglich, und daher als Konfliktpunkt, dargestellt (1997: 1058). Diese Beschreibung wird zwar als Beschreibung der Kernstruktur moderner Gesellschaften präsentiert, sie ist in der Luhmannschen Deutung aber nur eine verdrehte Beschreibung der funktional differenzierten Gesellschaft, die nicht ihre Kernstruktur, sondern ihre Verteilungsfolgen erfasst, und letztere als Folge einer änderbaren Ressourcenverteilung begreift. Diese „Klassenbeschreibung“ der modernen Gesellschaft endet nicht in den Büchern und Zeitungen³⁰, sondern vermittelt durch die Klassenbeschreibung resultieren kollektive Konflikte und entsteht ein System der „industriellen Beziehungen“, in dem Konflikte bestritten und reguliert werden.

Wenn diese Analyse zutrifft, ist das System „industrieller Beziehungen“ in der Tat, auch wenn es „autonom“ geworden ist, nur ein „zweitrangiges“ Auffang- und Konfliktregulierungssystem, das in Abhängigkeit von der Beschreibung der funktional differenzierten Gesellschaft als einer Klassengesellschaft – in etwas älterer Terminologie würde man sagen, auf der Grundlage der Ideologie der Klassengesellschaft – besteht. Das System „industrieller Beziehungen“ behandelt in diesem Falle die konfliktgeladenen Folgen der Klassenbeschreibung der Verteilungsfolgen des Funktionierens anderer Systeme. Im Zentrum stehen dabei die Folgen des Funktionierens des Wirtschaftssystems. Das bedeutet, dass das System „industrieller Beziehungen“ eben nicht – was Rogowskis Analyse doch zeigen möchte – mit den primär sich ausdifferenzierenden Funktionssystemen moderner Gesellschaft auf eine Ebene gestellt werden kann. In dieser Sicht der Dinge hat sich „nur“ ein System zur Lösung solcher gesellschaftlicher Probleme gebildet, die als Folge einer falschen Beschreibung dieser vorher schon ausdifferenzierten Systeme entstanden sind. Was Rogowski (2000: 117) entgegen seiner an anderen Stellen ausgesprochenen Intention faktisch auch bestätigt, wenn er über die für Selbstbeschreibung der funktional differenzierten Gesellschaft angefertigte Unterscheidung von Kapital und Arbeit schreibt: „The opposition of labour and capital has formed a negotiation system, which has become self-reproductive“.

Das sogenannte System „industrieller Beziehungen“ beschränkt sich nicht auf die Lösung und Vermeidung kollektiver Gewalt, mit Kapital/Management, Arbeitern/Gewerkschaften und Staat als Akteuren. Erste Indikatoren dafür liefern vorliegende wissenschaftliche Beschreibungen „industrieller Beziehungen“. Darin werden die Grenzen des Felds „industrieller Beziehungen“ manchmal viel weiter gezogen, etwa auf alle Kommunikationen und Regulierungen in Bezug auf Arbeit ausgedehnt. So formuliert z.B. Roy Adams (1993: 1): „The central focus of the field is labor: labor as movement, labor as a commodity for which there is a market, labor as a work-

³⁰ „Der Gegensatz von Kapital und Arbeit eignet sich dazu, soziale Klassen zu identifizieren“ (Luhmann 1988b: 161)

force to be managed and labor as working people seeking security, challenge and self-fulfillment".³¹ Thematisch gesehen, betreffen die regulierenden Kommunikationen also deutlich mehr als nur die Drohung kollektiver Gewalt und Klassenkampf. Es geht um Teilnahme an Unterricht und Beruf, um Emanzipation von Frauen und Immigranten, Entlassung, Promotion, Elternurlaub, Arbeitszeit, Belohnungsformen, Partizipation am Arbeitsplatz usw., Probleme, die generell Bestimmungen und Bedingungen organisierter Arbeit betreffen und sich durchaus nicht auf das Wirtschaftssystem und „die Arbeiterklasse“ beschränken. Wenn das richtig ist, geht es im sogenannten System „industrieller Beziehungen“ weder lediglich um Industrie oder Wirtschaft, noch nur um Klassen, sondern um „alles“, was irgendwie mit der Vorbereitung für und der Partizipation „einer Bevölkerung“ an Arbeit zu tun hat. Die Lösung dieser Problematik geht der Bildung und Beschreibung von Klassen voraus.

Es ist von daher einleuchtender, vom *System der Arbeitsbeziehungen* statt vom System industrieller Beziehungen zu sprechen.³² Denn Arbeit verrichtet man nicht nur in Unternehmen, sondern auch in der Schule, beim Gericht, im Forschungsinstitut usw. Die *Funktion* des System der Arbeitsbeziehungen in der modernen Gesellschaft kann nun in einer ersten Annäherung als die Regulierung der vielfältigen Aspekte der Begegnung der Organisationen der verschiedenen Teilsysteme dieser Gesellschaft mit den Personen bestimmt werden, die ihr Arbeitsvermögen in einer dafür angemessenen Form verfügbar halten und anbieten müssen. Das Arbeitsbeziehungssystem ist das Gelenk zwischen den Personen einerseits und den Organisationen der gesellschaftlichen Teilsystemen andererseits, soweit es um Arbeit geht. An dieser Begegnungsstelle hat sich ein spezielles Funktionssystem für strukturelle Kopplung von Personen und Arbeitsorganisationen durch kommunikativ erzielte Vereinbarung ausdifferenziert. Die so angedeutete grundlegende Problematik, die im System der Arbeitsverhältnisse systematisch kommunikativ bearbeitet wird, muss nun etwas genauer beschrieben werden.

Die Kommunikationen des Arbeitsbeziehungssystems sind allgemein auf die Regelung der Probleme bezogen, die mit Vorbereitung, Verwendung und Belohnung von Personen für und bei ihre(r) Arbeit zusammenhängen. Das heißt, sie befassen sich mit den Beziehungen zwischen den Personen, die Handlungen in „Arbeitsform“ zur Verfügung stellen, und den verschiedenen Organisationen und Teilsystemen der

³¹ Ähnlich äußert sich Paul Edwards (1995: 4f., 15), wenn er sagt, es handele sich weder nur um die genannten kollektiven Akteure - viele Gruppen können Einfluss ausüben -, noch nur um Klassenkonflikte, sondern ganz allgemein um die „rules governing employment“, die immer die aktive Partizipation und Kooperation der Arbeitenden hervorrufen müssen.

³² Auf Englisch: „System of employment relations“, wie Sisson (1991), Edwards (1995) und Marsden (2000) suggerieren. In einem ganz anderen theoretischen Rahmen - mit „self-interests“ und „costs“ als basale Begriffe - gehen Marsdens Überlegungen in die gleiche Richtung als dieser Beitrag, wenn er beschreibt, dass Regeln sich in den Beziehungen von Organisationen und Arbeitnehmern ausbilden, also nicht nur auf Beziehungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und Staat reduziert werden dürfen (329 f.), und dass sie darauf zielen die *akzeptablen* Grenzen der Managerautorität und der Arbeitnehmerverpflichtungen zu identifizieren (323f.).

Gesellschaft, die durch diese Handlungen (re)produziert werden. Diese Regelung ist deshalb geboten, weil die gesellschaftlichen Teilsysteme und ihre Organisationen auf spezialistische Funktionen hin angelegt sind und Fragen der Kompatibilität von Persönlichkeitsstrukturen und Funktionsfähigkeit der Organisationen erst nachgeschaltet werden. Die differenzierten Teilsysteme sind soziale Zusammenhänge, in denen eine jeweils spezielle, problemorientierte, instrumentell-funktionale Einstellung für einen bestimmten Bereich der Dinge (re)produziert und Personen als nützlichen Leistungsträgern aufgebürdet wird. Für die Wirtschaft geht es um heutige und zukünftige Knappheit von Gütern und Diensten für die Befriedigung von Bedürfnissen, die Wissenschaft betreut die Produktion neuer Erkenntnisse, die Medizin besorgt die Bekämpfung des körperlichen Leidens, usw.. Es gibt für diese Bereiche jeweils eigene Kommunikationssysteme, die die Personen daran gewöhnen, die ihnen begegnenden Phänomene in erster Linie auf ihre möglichen Beiträge zum systemischen Leitproblem zu überprüfen und danach zu handeln. In dieser Richtung programmieren und informieren systemische Kommunikationen, die ständig bestimmte Unterscheidungen und Werte verwenden, die involvierten Personen. Sie stellen sicher, dass mit der Einhaltung bestimmter Bedeutungen, Regeln und Verfahren gerechnet werden kann, deren Handhabung die ständige Bearbeitung eines gesellschaftlichen Problems bedeutet. Das geschieht jedoch nicht schon, indem die Personen an den Kommunikationen teilnehmen. Dafür ist die Logik der Systeme zu „personenunfreundlich“. Kommunikationen und Handlungen der Teilsysteme besitzen eine dauerhafte, den Personen gegenüber verselbständigte Orientierung. Die Personen werden herausgefordert, irritiert und sanktioniert, um ihre Vermögen im Rahmen dieser Systeme zu gestalten und zu verausgaben, obwohl ihre Arbeit faktisch oft eine tief in Körper und Geist eindringende, womöglich schamlose Verwendung bedeutet und die Arbeitenden nur in ihren funktionalen Eigenschaften betrachtet und bewertet werden. Ihre Arbeit muss dennoch ständig verwendbar sein, man muss darauf rechnen können im Rahmen der ständigen Sicherstellung der problemorientierten Organisationen gesellschaftlicher Teilsysteme.³³

Man kann der „traditionellen“ Theorie „industrieller Beziehungen“ und auch Rogowski also zustimmen, wenn sie beschreiben, dass die Funktion dieses Systems im Bereich der Vermeidung und Regulierung von Ausstieg und Konflikt liegt. Sie haben aber Unrecht, wenn sie diese Problematik von vornherein auf die Verwendung des Arbeitsvermögens in kapitalistischen Unternehmen und damit auf den Verwertungs- und Wertverteilungskonflikt von Kapital und Arbeit festschreiben. Konflikt und Ausstieg drohen, viel allgemeiner als diese Deutung angibt, generell zwischen den Personen und den sie funktionalisierenden Organisationen ausdifferenzierter Teilsysteme moderner Gesellschaften.

³³ Luhmanns Systemtheorie und in ihrer Nachfolge die Theorie der „industriellen Beziehungen“ Rogowskis sehen diese Problematik auch deshalb nicht, weil die von Luhmann wohl bekannte These des Totalausschlusses psychischer und sozialer Systeme (siehe Fußnote 16) die Inklusion menschlicher Handlungen in Organisationen und vor allem die Folgen dieser Inklusion für die Individuen unsichtbar macht.

Das System der Arbeitsbeziehungen ist ein fortwährendes Kommunizieren über diese Spannung zwischen Personen und Organisationen. Es liefert einen Beitrag zur ständig berechenbaren Verwendbarkeit der Arbeitskräfte, indem es über die Grenzen und Bedingungen der Handlungen und Kommunikationen der teilsystemischen Organisationen kommuniziert, und Muster bietet, die bei Ausbildung, Kauf und Verwendung von Arbeitskräften eingehalten werden sollen. Dadurch werden Ausstieg und offene Konflikte vermieden, und es können die jeweils eigenen Strukturen von Organisationen und Personen leichter integriert werden. Das Problem der Bestimmung dieser Grenzen und Muster ist in modernen Gesellschaften weitgehend einem eigenen System, dem System der Arbeitsverhältnisse, übergeben. Die Bearbeitung der Problematik ist bei erkennbaren, teilweise separaten Kommunikationsverbänden, Organisationen und Abteilungen, Stellen und Funktionsträger in Organisationen angesiedelt, die die sonstigen differenzierten Teilsysteme und ihre Organisationen weitgehend entlasten, indem ihre Regeln als deren Funktionsbedingungen wirksam werden. Die übrigen, organisationsinternen Kommunikationen können sich daher auf die situationsspezifische Anwendung der Regeln konzentrieren.

Diese Anwendung der Regeln ist, wie oben schon angedeutet, immer auch Regelproduktion, weil allgemeine Regeln für eine eben vorliegende Situation immer neu interpretiert und in einem gewissen Sinne neu geschaffen werden müssen.³⁴ Die durch Interpretation und „Neuschaffung“ von Regeln immer wieder zu überbrückende Kluft zwischen allgemeinen Regeln und besonderen Situationen ist manchmal Anlass zu Klagen über einen durch Regeln verursachten Flexibilitätsmangel, der sowohl die Organisationen als die Personen behindert. Insgesamt aber entlasten die Regeln des Systems der Arbeitsverhältnisse sowohl Organisationen als auch Personen. Sie machen Personen und Organisationen zudem weniger misstrauisch, was die bei aller Regelungsdichte immer noch erforderlich bleibenden situativen Kommunikationen über die Bedingungen von Verkauf, Ausbildung und Verwendung von Arbeitsvermögen erleichtert.

Das System der Arbeitsbeziehungen ist daher das System mit der Funktion einer Bearbeitung der Problematik der dauerhaften Verfügbarkeit von Personen für ihre organisierte Funktionalisierung im Rahmen der Bearbeitung anderer gesellschaftlicher Probleme, wie die heutige und zukünftige Knappheit von Gütern und Diensten, die Produktion neuer Erkenntnisse, usw. Es gibt für diese letzteren Bereiche jeweils eigene Kommunikationssysteme, die die Menschen in ihrer Richtung programmieren und informieren. Damit diese Kommunikationssysteme wirken können, muss jedoch von vornherein eine gewisse allgemeine Verwendbarkeit und Mobilisierbarkeit sichergestellt werden. Dabei spielt das System der Arbeitsbeziehungen eine zentrale Rolle.

³⁴ Ortmann (2001: 9): „Ein Gesetz wird „gegeben“, eine Regel gesetzt, dann angewandt, und in der Anwendung vollendet sich die Setzung. Die Art der Anwendung einer Regel wird (rück)eingespeist in den Prozeß ihrer (Re-)Definition/Konstruktion/ Konstitution“.

4. Die Ausdifferenzierung des Systems der Arbeitsbeziehungen

In der Diskussion der Funktion eines ausdifferenzierten Arbeitsbeziehungssystems wurde ein Problem bislang ausgespart: die Bestimmung der Einheit, deren Differenzierungen die funktionalen Teilsysteme sind. Was ist die Gesellschaft, auf die man sich in der Rede der funktional ausdifferenzierten gesellschaftlichen Teilsysteme notwendigerweise bezieht? Für eine Antwort auf die Frage, ob in modernen Gesellschaften ein ausdifferenziertes Teilsystem der Arbeitsbeziehungen vorliegt, muss also bestimmt werden was als Gesellschaft gelten kann. Für Rogowski (2000: 123 f.) wie für Luhmann (1975; 1997: 145) ist die Gesellschaft die Gesamtheit aller irgendwie aufeinander bezogenen Kommunikationen. In der Moderne würde es sich dabei um Weltgesellschaft handeln, weil die ausdifferenzierten Teilsysteme der Wirtschaft, der Kunst, der Massenmedien usw. sich weltweit ausgebreitet haben und zudem keine klare und eindeutige Abgrenzungen nationaler Gesellschaften vorliegen (siehe auch Stichweh 1995; Nassehi 1999).

Eine ausführliche Diskussion der Frage, ob dieser Begriff der Weltgesellschaft sinnvoll und plausibel ist, ist hier natürlich nicht möglich.³⁵ Wir merken aber immerhin an, dass die Konzeption eines autopoietischen gesellschaftlichen Teilsystems für Arbeitsverhältnisse sich schlecht mit der Konzeption der Weltgesellschaft, besser dagegen mit der derjenigen nationaler Gesellschaften verbinden lässt. Die aufeinander bezogenen Kommunikationen dieses Teilsystems beschränken sich weitgehend auf Kommunikationen zwischen Organisationen und Personen, die einer nationalen Gesellschaft zugerechnet werden, und sie produzieren Vereinbarungen und Regeln, die nur im Rahmen dieser Gesellschaften anerkannt werden. Die französischen Gewerkschaften verhandeln mit den französischen Unternehmen und nicht mit den deutschen. Die französischen Regeln gelten in Frankreich, beeinflussen dort die ständige, berechenbare Verfügbarkeit von Arbeit, und nicht in Deutschland. Die Kommunikationen des Systems der Arbeitsverhältnisse mit den anderen ausdifferenzierten Teilsysteme, wie Wirtschaft, Politik, Recht und Familien, finden schließlich auch im Rahmen der nationalen Gesellschaft statt, mit Blick auf eine wie immer definierte angemessene Reproduktion dieser Einheit. Die Gesamtheit dieser Kommunikationen und Regeln haben in den verschiedenen nationalen Gesellschaften ihre jeweils eigene, typische Ausprägung, die die wissenschaftlichen Beobachter dazu führt, vom französischen, deutschen, niederländischen System der Arbeitsbeziehungen zu sprechen.³⁶

Das alles schließt selbstverständlich die Bildung weltweiter Kommunikationen über Regeln für Ausbildung, Verkauf und Verwendung von Arbeitsvermögen auf der

³⁵ Dass es hier erhebliche Zweifel gibt, auch im systemtheoretischen Lager, kann u.a. dem dieser Problematik gewidmeten Heft 2 (2000) von Ethik und Sozialwissenschaften entnommen werden. Siehe auch Schwinn (1995).

³⁶ Das ist, so wird von vielen Autoren betont, bei aller Globalisierung und Europäisierung immer noch der Fall: siehe z.B. Streeck (1998); Nagelkerke/de Nijs (1998); Elger/Edwards (1999).

Grundlage nationalgesellschaftlicher Arbeitsbeziehungssysteme nicht aus, macht jedoch hinlänglich klar, dass, wenn man schon von Weltgesellschaft reden möchte, hier bislang kein differenziertes, autopoietisches Teilsystem für Arbeitsbeziehungen anzutreffen ist. Die nationalen Systeme für Arbeitsbeziehungen sind vielmehr vor die Aufgabe gestellt, die Folgen der Intensivierung der weltweiten ökonomischen Beziehungen in ihrem Inneren zu verarbeiten. Aller damit verbundenen systemtheoretischen Problematik zum Trotz drückt Rogowski (2000: 124) das auch aus, wenn er formuliert: „It is one of the main strengths of the autopoietic perspective to be able to understand that industrial relations of advanced national economies, in conjunction with a reflexive type of labour law, become mediating forces which protect their achievements through endorsement of their global role“.

Die systemtheoretische Verarbeitung solcher Überlegungen erfordert eine Systemtheorie ausdifferenzierter nationaler Gesellschaften. Eine derartige Theorie liegt bislang nicht vor. Und mehr als nur das, die Luhmannsche Systemtheorie wehrt sich dagegen, indem sie die „nationale Gesellschaft“ auf eine Beschreibung, eine „semantisch simulierte Einheit und Identität“ reduziert (vgl. Luhmann 1997: 150; 1051; Nassehi 1999: 126-127). Wenn, anschließend beim alltäglichen Sprachgebrauch und bei einer alten Tradition³⁷ der Theoretisierung des Sozialen, Gesellschaft jedoch als eine besondere Form sozialer Einheit verstanden wird – und zwar als ein selbstgenügsames, viables, soziales System, das sich um seine Selbstgenügsamkeit, Viabilität und Einheit kümmert –, könnte man bei aller heutigen Globalisierung und Internationalisierung von Wirtschaft, Wissenschaft, Kunst und Medien, vielleicht doch zu einem Begriff der nationalen Gesellschaft, als einer tatsächlich ausdifferenzierten Einheit kommen, in der gesellschaftliche Teilsysteme aufeinander bezogen sind.³⁸

Diese vorläufige Bestimmung des Gesellschaftsbegriffs genügt für eine Schlussbesinnung auf die eingangs gestellte Frage, ob ein ausdifferenziertes gesellschaftliches Teilsystem der Arbeitsbeziehungen vorliegt. Obwohl basale Operationen, Abgrenzung, Code und Funktion eines Systems der Arbeitsbeziehungen hier anders bestimmt wurden als im Vorschlag Rogowskis, führen unsere Überlegungen ebenfalls zum Schluss, dass es, gerade wenn man auf Elemente, Grenzen, Code und Funktion achtet, in diesem Fall ein ausdifferenziertes, autopoietisches Teilsystem moderner Gesellschaften gibt. Ausdifferenzierung und Autopoiesis bestehen unseres Erachtens jedoch im Rahmen „nationaler Gesellschaften“, sie sind nicht weltweit anzutreffen. In vielen nationalen Gesellschaften, überhaupt an vielen Stellen der Welt, gibt es bislang keine spezialisierten Kommunikationen und Regeln für Ausbildung, Verkauf und Verwendung von Arbeitskräften, das heißt kein ausdifferenziertes System der Arbeitsbeziehungen.

³⁷ Diese Tradition reicht von Aristoteles bis Parsons. Von Luhmann wird sie als „alteuropäisch“ abgetan.

³⁸ Siehe für diese Diskussion Willke (2000) und die darauf folgende Diskussion in Ethik und Sozialwissenschaften (2000: Heft 2).

Dieses geringe Maß an Ausdifferenzierung eines Arbeitsbeziehungssystems in großen Teilen der Welt könnte zusammen mit der angeblich gleichzeitig stattfindenden Globalisierung und Regionalisierung der Wirtschaft und der damit zusammenhängenden Dezentralisierung und Flexibilisierung der Kommunikationen und Regeln auf dem Gebiete der Arbeitsbeziehungen, zu der Vermutung führen, dass die bei Rogowski und bei uns beschriebene Differenzierung im Grunde schon im Verschwinden begriffen ist. Diese Vermutung kann hier weder ausführlich begründet noch widerlegt werden. Wohl aber ermöglichen die hier vorgelegten Thesen einige relativierende Bemerkungen zur möglichen Bedrohung ausdifferenzierter Systeme der Arbeitsbeziehungen. In der Sicht der Dunlopschen Theorie industrieller Beziehungen – und auch bei Rogowski, weil er nämlich einige wesentliche Züge dieser Theorie, wie kollektive Verhandlungen und die Unterscheidung von Kapital und Arbeit, aus der Dunlopschen Theorie übernimmt – gibt es eine Bedrohung dieses Systems, sobald die kollektiven Verhandlungen zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaften und Staat und die daraus resultierenden allgemeinen Regeln in ihrer Wichtigkeit herabgesetzt werden.

Die oben angeführten Überlegungen veranlassen zur Nuancierung dieser Meinung. Es lässt sich auf ihrer Grundlage sehr wohl denken, dass die Behandlung des Problems einer dauerhaften organisationalen Verfügung über personengebundenes Arbeitsvermögen teilweise wieder in die teilsystemischen Organisationen zurückgenommen wird, ohne dass dies einen Verlust an Ausdifferenzierung bedeutet. Die Zunahme der Aufmerksamkeit vor allem großer Organisationen für ihr Personal, u.a. in der Form des sogenannten *human resources management* und der direkten Partizipation, die Flexibilisierung der Regeln für Arbeitsbeziehungen in Abhängigkeit von der Konkurrenzlage, und die Dezentralisierung von Verhandlungen und Kontrakten machen zwar die bislang sichtbar dem ausdifferenzierten System der Arbeitsbeziehungen einverleibten Kommunikationen teilweise (wieder) zum Moment dieser Organisationen. Das sieht auf den ersten Blick nach einer Ent-Differenzierung dieses Systems der Arbeitsverhältnisse aus.

Zu dieser Sicht sind aber einige Bemerkungen angebracht. *Erstens* bleibt es trotz all dieser Änderungen immer noch bei vielen innerhalb der Organisationen, in Netzwerken und Konversationskreisen des zentralen Systems für Arbeitsverhältnisse stattfindenden Kommunikationen und Regeln. *Zweitens* werden allgemeine, teilweise arbeitsrechtlich festgelegte, Regeln für Entlassung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen und auch für Verhandlungs-, Schlichtungs- usw. -prozeduren in dezentralen, regionalen, branchen- oder organisationsspezifischen, flexiblen Kommunikationen und Regeln als Vorgaben benutzt, oder dienen doch wenigstens als Bezugspunkt für diese Kommunikationen und Regelungen. Diese letzteren Regelungen gehen *schließlich* in die Überlegungen und Verhandlungen über allgemeine Regeln wieder ein. Sie haben, anders gesagt, Anschluss- und Strukturbildungswert für die allgemeinen, gesellschaftlichen Kommunikationen und Verhandlungen und bilden somit ein genuines Moment des Systems der Arbeitsverhältnisse.

Insgesamt bedeuten diese Bemerkungen, dass die dezentralen, regionalen und organisationsinternen, flexiblen Kommunikationen, Verhandlungen und Regeln, eben

weil sie Anschluss- und Strukturbildungswert in den Systemen der Arbeitsverhältnisse besitzen, keine Erosion der ausdifferenzierten Systeme der Arbeitsbeziehungen implizieren. Es handelt sich vielmehr um eine *Transformation der Form* ausdifferenzierter nationaler Systeme der Arbeitsbeziehungen. Das sieht man aber nur, wenn man die nationale Gesellschaft nicht voreilig beerdigt und vor allem, mehr als Rogowski (und Luhmann), Distanz hält zur Idee einer Gründung dieser Systeme auf der Beschreibung der Beziehung von Kapital und Arbeit. Statt dessen wird in diesem Beitrag auf die in der modernen Gesellschaft allgemein problematische Beziehung von ausdifferenzierten Funktionssystemen und Individuen hingewiesen. Diese Problematik beschränkt sich nicht auf Wirtschaft und kollektiven Akteuren. Sie erklärt, warum sich ein gesellschaftliches Teilsystem der Arbeitsbeziehungen ausdifferenzieren kann, warum der Präferenzcode vereinbarungsfähig/nichtvereinbarungsfähig in Bezug auf Arbeit/Nichtarbeit die Systemkommunikationen dominiert und warum viele verschiedene Themen und Formen der Kommunikation in diesem ausdifferenzierten System vorkommen.

Literatur

- Adams, R. (1993) : Understanding, Constructing, and Teaching Industrial Relations Theory. In: Adams R./Meltz N. (Hg.): Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope and Pedagogy. Scarecrow Press, Metuchen.
- Adriaansens, H. (1980): Talcott Parsons and the conceptual dilemma. Routledge & Kegan Paul, London.
- Ashby, W. R. (1956): An Introduction to cybernetics. Chapman & Hall, London.
- Blom, T. (1997): Complexiteit en contingentie. Kok Agora, Kampen.
- Derrida, J. (1994): Force de Loi. Paris: Galilée. Deutsche Übersetzung: 1993: Gesetzeskraft, Suhrkamp, Frankfurt.
- Dunlop, J. (1958): Industrial Relations Systems. Henry Holt, New York.
- Dunlop, J. (1993): Industrial Relations Systems. Revised Edition. Harvard Business School Press, Boston.
- Edwards, P. (1995): The employment relationship. In: Edwards, Paul: Industrial Relations: Theory and Practice in Britain. Blackwell, Oxford.
- Elger, T./Edwards, P. (1999): National States and the Regulation of Labour in the Global Economy. An Introduction. In: Edwards, P./Elger, T. (Hg.): The Global Economy, National States and the regulation of Labour. Mansell, London and New York.
- Glaserfeld, E. von (1992): Konstruktion der Wirklichkeit und der Begriff der Objektivität. In: Gumin, H., Meier, H. (Hg.): Einführung in den Konstruktivismus. Piper, München.
- Göbel, A. (1999): Theoriegenese als Problemgenese. Eine problemgeschichtliche Rekonstruktion der soziologischen Systemtheorie Niklas Luhmanns. UVK, Konstanz.
- Greshoff, R. (1999): Die theoretischen Konzeptionen des Sozialen von Max Weber und Niklas Luhmann im Vergleich. Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden.
- Foerster, H. von (1987): Erkenntnistheorien und Selbstorganisation. In: Schmidt, S. J. (Hg.): Der Diskurs des radikalen Konstruktivismus. Suhrkamp, Frankfurt.
- Kargl, W. (1991): Gesellschaft ohne Subjekte oder Subjekte ohne Gesellschaft? Zeitschrift für Rechtssoziologie, 12: 120-141.
- Kochan, Th. (1998): What is Distinctive about Industrial Relations Research. In: Whitfield, K., Strauss, G.: Researching the World of Work. ILR Press, Ithaca and London.

- Luhmann, N.: (1975): Die Weltgesellschaft. In: Soziologische Aufklärung 2. Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Luhmann, N. (1976): Ausdifferenzierung des Rechts. Suhrkamp, Frankfurt.
- Luhmann, N./Schorr., K.-E. (1979): Reflexionsprobleme im Erziehungssystem. Suhrkamp, Frankfurt.
- Luhmann, N. (1984): Soziale Systeme. Suhrkamp, Frankfurt.
- Luhmann, N. (1985): Zum Begriff der sozialen Klasse. In: Luhmann N. (Hg.): Soziale Differenzierung. Zur Geschichte einer Idee. Westdeutscher, Verlag Opladen.
- Luhmann, N. (1987): Distinctions directrices. Über die Codierung von Semantiken und Systemen. In: Luhmann, N.: Soziologische Aufklärung 4. Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Luhmann, N. (1988a): Warum Agil?, In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40: 127-139.
- Luhmann, N. (1988b): Die Wirtschaft der Gesellschaft. Suhrkamp, Frankfurt.
- Luhmann, N. (1990): Das Erkenntnisprogramm des Konstruktivismus und die unbekannt bleibende Realität. In: Soziologische Aufklärung 5. Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Luhmann, N. (1993): Das Recht der Gesellschaft. Suhrkamp, Frankfurt.
- Luhmann, N. (1995): Die Kunst der Gesellschaft. Suhrkamp, Frankfurt.
- Luhmann, N. (1996): Die neuzeitlichen Wissenschaften und die Phänomenologie. Picus, Wien.
- Luhmann, N. (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Suhrkamp, Frankfurt.
- Luhmann, N. (2000): Die Politik der Gesellschaft.: Suhrkamp Frankfurt.
- Marsden, D. (2000): Job regulation, the employment relationship, and the organisation of labour institutions. In: Industrielle Beziehungen, 7: 321-347.
- Martens, W. (1991): Die Autopoiesis sozialer Systeme. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 43: 625-646.
- Martens, W. (1995): Die Selbigkeit des Differenten. Über die Erzeugung und Beschreibung sozialer Systeme. In: Soziale Systeme, 2: 301-328.
- Martens, W. (1997): Organisation und gesellschaftliche Teilsysteme. In: Ortman, G./Sydow, J./Türk, K.: Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft. Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden.
- Martens, W. (1999): Die kulturelle und soziale Ordnung des Handelns. In: Greshoff, R./Kneer, G.: Struktur und Ereignis in theorievergleichender Perspektive. Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden.
- Mayntz, R. (1988): Funktionelle Teilsysteme in der Theorie sozialer Differenzierung. In: Mayntz, R./Rosewitz, B. u.a. (Hg.): Differenzierung und Verselbständigung. Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme. Campus, Frankfurt.
- Maturana, H./Varela, F. (1990): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens. Goldmann
- Meltz, N. (1993): Industrial Relations Systems as a Framework for Organizing Contributions to Industrial Relations Theory. In: Adams, R./Meltz, N. (Hg.): Industrial Relations Theory. Its Nature, Scope, and Pedagogy. IMLR. Metuchen Press/Rutgers University, N.J., & London..
- Müller-Jentsch, W. (1995): Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 2: 11-24.
- Müller-Jentsch, W. (1996): Theorien Industrieller Beziehungen. In: Industrielle Beziehungen, 3: 36-64.
- Nagelkerke, A./Nijs, W. de (1998): Institutional Dynamics in European Industrial Relations. In: Labour 12: 745-771.
- Nassehi, A. (1999): Differenzierungsfolgen. Beiträge zur Soziologie der Moderne. Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden.
- Ortman, G. (2001): Regeln. Verfehlungen. Risse im Sozialen. (Manuskript)

- Parsons, T. (1937): The structure of social action. Free Press, New York.
- Parsons, T., Shills E. (1951): Toward a general Theory of Action. Glencoe Ill.
- Parsons, T. (1977): Social Systems and the Evolution of Action Theory. Free Press, New York.
- Parsons, T./Platt, G. (1973): The American University. Cambridge.
- Rogowski, R./Wilthagen T. (Hg.): (1994). Reflexive Labour Law: Studies in Industrial Relations and Employment Regulation. Kluwer , Deventer/Cambridge.
- Rogowski, R.: (1998). Autopoietic Industrial Relations and Reflexive Labour Law in World Society. In: Wilthagen, T. (Hg.): Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context. North-Holland, Amsterdam.
- Rogowski, R. (2000): Industrial Relations as a Social System: In: Industrielle Beziehungen, 7: 97-126.
- Schwinn, Th. (1995): Funktion und Gesellschaft. Konstante Probleme trotz Paradigmenwechsel in der Systemtheorie Niklas Luhmanns. In: Zeitschrift für Soziologie, 24: 196-214.
- Sisson, K. (1991): Industrial Relations. In: Employee Relations, 13: 3-10.
- Streeck, W. (1998): The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems. In: Politics and Society, 26: 429-459.
- Stichweh R. (1995): Zur Theorie der Weltgesellschaft. In: Soziale Systeme 2: 29-45.
- Windeler, A./ Sydow, J. (2001): Strukturtheoretische Analyse industrieller Beziehungen. In: Aberl, J./Sperling, H.J. (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag. Hampp, München und Mering.
- Weitbrecht, H. (1969): Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie. Berlin.
- Wenzel, H. (1990): Die Ordnung des Handelns. Talcott Parsons' Theorie des Allgemeinen Handlungssystems. Suhrkamp, Frankfurt.
- Willke, H. (2000): Die Gesellschaft der Systemtheorie. In Ethik und Sozialwissenschaften, 11: 195-208.
- Wood, S. (2000): The BJIR and Industrial Relations in the New Millennium. In: British Journal of Industrial Relations, 38: 1-5.