SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Theorien der Arbeitsbeziehungen: Entwicklung und Aktualität

Groser, M.; Keller, B.

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Groser, M., & Keller, B. (1979). Theorien der Arbeitsbeziehungen: Entwicklung und Aktualität. In J. Matthes (Hrsg.), *Sozialer Wandel in Westeuropa: Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979* (S. 227-246). Frankfurt am Main: Campus Verl. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136774

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.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

M.Groser / B.Keller

Theorien der Arbeitsbeziehungen: Entwicklung und Aktualität

1. Einleitung und Problemstellung

Der Objektbereich der industriellen Beziehungen ist im Laufe der Jahre - u.a. wegen der Vielzahl der beteiligten Einzeldisziplinen und Beiträge - durchaus unterschiedlich definiert worden. Dennoch bestand lange Zeit ein Basiskonsens darüber, daß rules and job regulations das zentrale Thema der Disziplin darstellen (Dunlop, Flanders, Bain/Clegg, zur Kritik vor allem Hyman). Weitgehende Übereinstimmung herrschte auch - zumindest in der Forschungsprogrammatik - über die Notwendigkeit einer interdisziplinären Methode. Nach Dunlop und Flanders muß dazu ein Objektbereich abgegrenzt werden, dessen Bearbeitung das Gebiet der industriellen Beziehungen konstituiert; sie nennen dies Industrial Relations System, dessen Regeln den zentralen erklärungsbedürftigen Gegenstand darstellen.

Im Gegensatz zu diesem Konzept wurden bisher in der Bundesrepublik Probleme der Arbeitsbeziehungen, wenn überhaupt, vorwiegend unter einzelwissenschaftlicher Perspektive behandelt. Mit der inzwischen in einer intensiven Diskussion weiterentwickelten Vorstellung von Arbeitsbeziehungen als einem System von Regeln liegt ein Paradigma als Angebot bereit, dessen Annahme oder Ablehnung rationaler Begründung bedarf. Ein relevantes Beurteilungskriterium wird die Frage darstellen müssen, inwieweit die vorliegenden Ansätze in der Lage sind, den sozialen Wandel westlicher Industriegesellschaften in einen theoretisch und empirisch gehaltvollen Zusammenhang mit dem System der Arbeitsbeziehungen zu bringen.

Zur Beantwortung dieser Frage werden zunächst die wesentlichen Elemente der Theorien von Dunlop und Flanders skizziert, welche in vielfältiger Weise die Forschung angeregt haben. In unserem Kontext steht weniger die abstrakt-konzeptuelle Weiterentwicklung des Systemkonzepts zur Diskussion (vgl. hierzu u.a. Hameed 1967, Blain/Gennard 197o, Craig 1975, Singh 1976), sondern die nicht weniger intensiven Bemühungen, durch Veränderung von Schwerpunkten innerhalb der allgemeinen Analyse Entwicklungen im realen Bereich Rechnung zu tragen.

Dabei konzentrieren wir uns auf drei ausgewählte Schwerpunkte:

1. Die Funktion des Staates, dessen zunehmende Bedeutung bereits

von Dunlop hervorgehoben wird, dessen Rolle als Akteur im System der Arbeitsbeziehungen aber insgesamt bisher weniger Aufmerksamkeit gefunden hat als etwa jene der Gewerkschaften.

2. Die Bedeutung von Veränderungen in der relevanten Umwelt des Systems der Arbeitsbeziehungen wird exemplarisch am Einfluß technologischen und ökonomischen Wandels deutlich gemacht, da derartige Veränderungen seit einigen Jahren in der Bundesrepublik besondere Aktualität gewonnen haben.
3. Veränderungen im Bereich der Ideologie des Systems der Arbeitsbeziehungen, da ein wesentlicher Teil der Kritik an Systemansätzen sich an diesem Punkt entzündet.

Vor diesem Hintergrund wird dann zusammenfassend die Frage diskutiert, ob das Systemkonzept legitimerweise den Mittelpunkt der Disziplin industrial and labor relations bilden sollte. Damit ist gleichzeitig die Möglichkeit prinzipieller Alternativen zu dieser Problemstellung zur Diskussion gestellt.

2. Der Systemtheoretische Ansatz

Dunlop hat 1958 den analytischen Rahmen für einen interdisziplinären Ansatz abgesteckt (vgl. zur Entwicklungsgeschichte und zur Auseinandersetzung mit der sog. human relations school bes. Goodman 1976, S. 18 f.), dessen erklärte Absicht darin bestand, eine allgemeine Theorie der industriellen Beziehungen zu entwickeln, die sowohl für Entwicklungsländer als auch für entwickelte Industrienationen Gültigkeit beanspruchen kann. "The central task of a theory of industrial relations is to explain why particular rules are established in particular industrial relations systems and how and why they change in response to changes affecting the system" (Dunlop 1958, S. VIII f.; ähnlich auch Flanders 1965, S. 1o).

Ein System industrieller Beziehungen ist als analytisches Subsystem eines umfassenden sozialen Systems (einer Industriegesellschaft) anzusehen und hat partielle Überschneidungen mit den ökonomischen und politischen Subsystemen, ohne allerdings mit diesen identisch zu sein. Alle abstrahieren von relevanten Verhaltensaspekten, d.h. sie sind logische Abstraktionen, und wählen andere zwecks genauerer Analyse aus, d.h. sie sind nicht mit dem gesamten Verhalten befaßt. Das Ziel eines Systems industrieller Beziehungen

besteht im Überleben und/oder der Stabilität dieses Systems selbst; gleichzeitig erfüllt es funktionale Bedürfnisse für andere Subsysteme (vgl. Wood et al. 1975, S. 296 f.).
Ein wichtiger Vorteil des Systemkonzepts besteht darin, daß es auf ganz verschiedenen Ebenen (Arbeitsplatz, einzelnes Unternehmen, einzelne Industrie, Gesamtwirtschaft) anwendbar ist, wobei Formalstruktur und interne Logik nicht verändert werden. Neben nationalen Systemen industrieller Beziehungen, die auch vergleichend analysiert werden können, existieren innerhalb bestimmter Regionen oder Industrien spezifische Systeme, die von Land zu Land kaum variieren (z.B. Kohle-, Bau- und Hafenindustrie) und die ebenfalls komparativer Analyse zugänglich sind.
Die Flexibilität des Ansatzes zeigt sich insbesonders bei Flanders, dessen Akzentuierung von verschiedenen Ebenen von Arbeitsbeziehungen (Unternehmen, Branche, Nation) die Möglichkeit bietet, weitreichende Veränderungen innerhalb des ökonomischen und politischen Subsystems durch die Angliederung weiterer Ebenen zu integrieren. Auf der Mikroebene kann das System durch Einbeziehung des Arbeitsplatzes (etwa Problematik der Humanisierung der Arbeitswelt) erweitert werden, auf der Makroebene durch Berücksichtigung supranationaler Unternehmungen (vgl. die vor allem in den siebziger Jahren geführte Diskussion um multinationale Konzerne) und internationaler Arbeitsbeziehungen.
Nach Dunlop ist der Prozeß der Regelsetzung durch das System industrieller Beziehungen von zentraler Bedeutung; diese Regeln, die für beide Seiten akzeptabel sein müssen, steuern die Beziehungen, indem sie annehmbare Methoden der Regelsetzung bereitstellen. Dieser Prozeß wird u.a. beeinflußt durch die Systemumwelt und durch die drei verschiedenen Gruppen von Akteuren:

1. staatliche Agenturen,
2. Arbeitgeber bzw. deren Organisationen,
3. Arbeitnehmer bzw. deren Organisationen.

Dunlop geht davon aus, daß diese drei Gruppen in einer genau benannten Umwelt interagieren, welche drei miteinander verbundene, den Regelkomplex beeinflussende Zusammenhänge einschließt:

1. Technologie,
2. Markt- oder Budgetbeschränkungen,
3. Machtbeziehungen in der Gesellschaft sowie abgeleiteter Status der Akteure.

Ein solches System entwickelt nach Dunlop eine spezifische Ideologie, d.h. eine Anzahl gemeinsamer Vorstellungen über Handeln und Rollen der Akteure (vgl. auch u.a. Hyman/Brough 1975), welche das System zusammenhält und es integriert. Die Ideologien der individuellen Akteure müssen in genügendem Ausmaß miteinander kompatibel und in sich konsistent sein, um einen gemeinsamen Satz von Wertvorstellungen zu ergeben, der akzeptable Rollen für jeden Handelnden anerkennt. Einige dieser Regeln sind enger bezogen auf technologische und Marktbezüge des Systems, andere mehr auf den Status der Akteure; häufig ändern sich Regeln als Folge von Wandel in den verschiedenen Kontexten.

Zwischen dem politischen System, d.h. der Machtverteilung in der umgebenden Gesellschaft, welche Status, Rollen und Beziehungen zwischen den Akteuren definiert, und dem System industrieller Beziehungen besteht folgende Verbindung: "In a sense, 'political systems' set up the major rules of play. Industrial relations provide the results of the play in a given technological and economic environment" (Dunlop 1958, S. 365). Eine Reihe von charakteristischen Eigenschaften des Systems industrieller Beziehungen (bes. Bereich der unabhängigen Entscheidungsfällung, Zugang zu Führungspositionen, Ideologie des Subsystems, Ausmaß der internationalen Verwicklung der verschiedenen Teilnehmer) werden durch das politische System festgesetzt. Zwischen beiden Systemen besteht eine gewisse zum Überleben wichtige Konsistenz und Kongruenz.

Die Beziehung zwischen ökonomischem System und System industrieller Beziehungen ist folgende: Beschaffung von Arbeitskräften und Festsetzen der Kompensationsbedingungen sind gemeinsame Interessengebiete. Eine systematische Erklärung der Produktion liegt innerhalb der ökonomischen Disziplin, aber außerhalb des Bereichs der Arbeitsbeziehungen; das gesamte Gebiet der Regelsetzung gehört - mit Ausnahme der Regeln für Entgelte - nicht zum Bereich des ökonomischen Systems, ist aber von zentraler Bedeutung für das System industrieller Beziehungen.

3. Der Staat als Akteur

Neben der abstrakt-konzeptuellen Weiterentwicklung besteht die Notwendigkeit, Entwicklungen im realen Bereich durch Veränderung von Schwerpunkten der allgemeinen Analyse Rechnung zu tragen. Auf einem noch relativ hohen Abstraktionsniveau sind folgende Generalisierungen gemacht worden (vgl. Dunlop/Harbinson/Kerr/Myers 1975, S. 18):

1. Innerhalb jeder Nation entwickelt sich ein System industrieller Beziehungen.
2. Dieses System ist grundsätzlich konsistent mit den grundlegenden Einrichtungen der umgebenden Gesellschaft.
3. Mit fortschreitender Industrialisierung wird das System zunehmend dreiseitig und umfaßt die Akteure Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
4. Innerhalb dieser dreiseitigen Konstellation wird der Staat immer einflußreicher.

Die Dunlopsche Behandlung von staatlichen Agenturen als einem der Akteure bedarf zweifellos weiterer Differenzierung bzw. inhaltlicher Präzisierung. Zum einen greift der Staat - oder konkreter Regierung bzw. Parlament - in allen entwickelten Industrienationen immer häufiger und systematischer in ökonomische Prozesse ein, da er für makroökonomische Ziele wie hohes Beschäftigungsniveau und relative Preisniveaustabilität verantwortlich ist; zum andern werden auch die Arbeitsbeziehungen in zunehmendem Maße staatlich beeinflußt. Diese Veränderungen in den Beziehungen zwischen dem politischen System und dem System der Arbeitsbeziehungen, die beide als Subsysteme des umfassenderen sozialen Systems anzusehen sind, können verschiedene Formen annehmen.

Der Staat und andere öffentliche Körperschaften treten im öffentlichen Sektor, der in vielen Ländern seit längerem enorm expandiert, als Arbeitgeber auf und beeinflussen dadurch direkt dessen Arbeitsbeziehungen und indirekt die im privaten Sektor. Weiterhin sorgen staatliche Agenturen für die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und eingegangenen Verpflichtungen (z.B. Tarifverträge); auch zeigt die Erfahrung in einer Reihe von Ländern, daß staatliche Instanzen als Schlichtungs- und/oder Schiedsstellen für individuelle und kollektive Arbeitskonflikte agieren können.

Eine in unserem Kontext überaus wichtige Form der Einflußnahme ist die durch Rechtsprechung, d.h. über das juristische Subsystem (sog. Richterrecht). Auf den verschiedenen Ebenen existieren selbständige und unabhängige Arbeitsgerichte, die einen nicht unerheblichen Einfluß auf die Arbeitsbeziehungen ausüben. Insofern in der Bundesrepublik das kollektive Arbeitsrecht nicht durch Gesetze geregelt ist, bemüht sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Bundesverfassungsgerichts (BVG) u.a. um die Setzung solcher Regeln, d.h. um die Einfriedung gewerkschaftlicher Kampffreiheit. Eine hochgradige Verrechtlichung des Arbeitskampfes etwa ist besonders durch die Arbeitsrechtsprechung - und nicht durch entsprechende Gesetze - betrieben worden: Extensive Interpretation der gewerkschaftlichen Friedenspflicht, d.h. Verbot von Streiks während der Laufzeit von Tarifverträgen, Verbot von politischen und spontanen Streiks, Theorien der Sozialadäquanz von Arbeitskämpfen sowie der sog. Kampfparität, d.h. der formalen Gleichstellung von Streik und Aussperrung (vgl. u.a. Rajewsky 197o, Däubler 1974, Joachim 1974, Mitscherlich 1977). Das westdeutsche System der Arbeitsbeziehungen kann - etwa im Gegensatz zum englischen - als relativ legalistisch bezeichnet werden. Eine deutliche Tendenz zur Institutionalisierung des Klassenkampfes ist seit Bestehen der Bundesrepublik festzustellen. Die wohl wichtigste Möglichkeit der Intervention ist die durch Gesetzgebung, d.h. der aktiven Beeinflussung der Arbeitsbeziehungen durch Normenfixierung. Oder, in systemtheoretischer Terminologie: Durch die Setzung bestimmter Regeln, die von den übrigen Akteuren eingehalten werden müssen, erlaubt oder verbietet der Staat bestimmte Verhaltensformen im Prozeß der Verwandlung von inputs in outputs. Hier wird die wichtige Verbindung zum Prozeß der Regelsetzung deutlich, der nach Dunlop den Gegenstand der Disziplin konstituiert. Beispiele für gesetzliche Regelungen sind etwa der Industrial Relations Act von 1971 sowie der Trade Union and Labour Relations Act von 1974 in Großbritannien (vgl. u.a. Weekes et al. 1976), die verschiedenen Mitbestimmungsgesetze (1951, 1952, 1972, 1976), das Tarifvertragsgesetz (1949) und das Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums (1967) in der Bundesrepublik sowie der National Labour Relations Act (Wagner Act) von 1935, der Labor-Management Relations Act (Taft-Hartley Act) von 1947 und der Landrum-Griffin Act von 1959 in den USA.

Auch die gesamte Sozialgesetzgebung (verschiedene Gesetze über Minimallöhne, Arbeitsschutz, Mindesturlaub, Kündigungsschutz, Arbeitslosenversicherung, Renten usw.) sowie die besonders in den letzten Jahren in einer Reihe von Ländern versuchten Lohn- und Preiskontrollen bzw. verschiedene Varianten einer Einkommenspolitik (vgl. u.a. Edelman/Fleming 1965, Turner/Zoeteweij 1966, Clegg 1971, Schiff 1971, Ulman/Flanagan 1971, Barbash/Barbash 1972, Haberler 1972, Parkin/Sumner 1972, Galenson 1973, Robinson 1974) fallen unter diese Rubrik. Schließlich kann der Staat - via Gesetz - einen Freiraum garantieren, innerhalb dessen die Tarifvertragsparteien ihre Konflikte quasiautonom regeln (z.B. Tarifautonomie in der Bundesrepublik).
In diesem Zusammenhang hat übrigens Roberts die These vertreten, daß in historischer Perspektive die bedeutenderen Veränderungen im System der Arbeitsbeziehungen eines jeden Landes durch Gesetzgebung zustande kommen, d.h. daß nicht Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, sondern der Staat Veränderungen initiiert (vgl. Roberts 1971, S. 59; ähnlich auch Kahn-Freund 1977, S. 395). Auch Dunlop et al. (1975, S. 17, S. 41) haben jüngst die Vermutung geäußert, daß der Staat immer mehr zum dominierenden Akteur wird.
In enger Verzahnung mit den bisher genannten staatlichen Einflußmöglichkeiten ist die Tatsache zu sehen, daß der Staat das Arbeitsrecht entscheidend mitprägt. Unabdingbar ist die Einsicht, daß das Arbeitsrecht eines Landes dessen soziale, ökonomische und politische Philosophie und Institutionen reflektiert. Einzelne Gesetze und Regeln sind häufig nationale Besonderheiten, d.h. sie variieren von Land zu Land beträchtlich (vgl. für England bes. Kahn-Freund 1969, international vergleichend u.a. Aaron 1971): So können z.B. Aussperrungen gesetzlich verboten - wie in den meisten westeuropäischen Staaten - oder de facto erlaubt sein wie in der Bundesrepublik (vgl. u.a. Kittner 1974, Raiser 1975, Zachert/Metzke/Hamer 1978).
Die zunehmende Bedeutung des Staates wird auch dadurch deutlich, daß in verschiedenen Staaten Versuche unternommen wurden, in mehr oder weniger verbindlicher Form zu einer Koordination des Verhaltens der drei Akteure zu gelangen. Die Notwendigkeit der Koordination stieg mit dem wachsenden wirtschaftspolitischen En-

gagement der Regierungen und ihrer Verpflichtung auf Ziele (wie Vollbeschäftigung und Preisniveaustabilität etc.), deren Realisierung ohne Kooperation der anderen Akteure gefährdet ist. Die 1967 ins Leben gerufene Konzertierte Aktion stand nicht zufällig am Wendepunkt von neoliberaler zu keynesianischer Wirtschaftspolitik. Ihr (vorübergehendes?) Scheitern durch den Austritt der Gewerkschaften zeigt, daß der Versuch der Verhaltenskoordination durch die Verpflichtung der Akteure auf gesamtwirtschaftliche Ziele Folgeprobleme vor allem innergewerkschaftlicher Art schafft. Unabhängig von der konkreten Form der Verhaltensabstimmung wird deren prinzipielle Notwendigkeit von allen Beteiligten betont, wie etwa die Forderung der Gewerkschaften nach der Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten zeigt.

4. Der Einfluß des technologischen und ökonomischen Wandels

Die drei verschiedenen Gruppen von Akteuren, von denen hier bisher staatliche Agenturen genauer analysiert wurden, interagieren in einer Umwelt, in der neben Markt- oder Budgetbeschränkungen und gesellschaftlichen Machtbeziehungen vor allem technologische Faktoren relevant sind. Es ist davon auszugehen, daß die drei genannten Faktoren in wechselseitigen Abhängigkeitsbeziehungen stehen.

Technischer Wandel war seit Beginn der Industrialisierung ein entscheidendes Element für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Vielfach lassen sich bestimmte Regeln im System der Arbeitsbeziehungen als Reaktion auf technische Veränderungen (neue Produkte, neue Produktionsverfahren, neue Organisationsformen) begreifen. Ebenfalls unbestritten ist auch der Einfluß, den ökonomische Faktoren auf Ausmaß und Tempo des technischen Fortschritts ausüben, und die besondere Rolle von Markt- und Wettbewerbszwängen in marktwirtschaftlich-kapitalistisch organisierten Gesellschaften. Ist also das Element des technischen Fortschritts ein durchgängiges Merkmal dieser Gesellschaftsformationen, so stellt sich doch die Frage, unter welchen konkreten Bedingungen (insbesondere ökonomischer Art) eine Akzeleration auftritt, und wie diese sich im System der Arbeitsbeziehungen niederschlägt.

Die gegenwärtige Situation ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet. Einmal geht von der nationalen und internationalen

Wettbewerbssituation ein starker Druck auf die Unternehmen aus, alle Möglichkeiten kostengünstiger Produktion auszuschöpfen; besonders bei stagnierender Gesamtnachfrage läßt sich außerdem die Tendenz beobachten, daß Betriebe ihre Gewinnmargen nicht mehr so sehr durch Betonung der Absatzpolitik sichern können, sondern verstärkt die Senkung der Kosten als entscheidendes Instrument der Unternehmenspolitik einsetzen. Dabei kommt dem Faktor Lohnkosten strategische Bedeutung zu: Neben die traditionellen Bestrebungen der Unternehmen zur Niedrighaltung der Lohnkosten tritt in zunehmendem Maße die Substitution von Arbeit durch Kapital als Instrument zur Realisierung der kostengünstigsten Produktion. Die Ziele der Wachstumssicherung und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Volkswirtschaft haben auch den Staat in zunehmendem Maße zur gezielten Förderung des technischen Fortschritts veranlaßt.

Der durch die genannten Faktoren bewirkte technische Wandel hat Konsequenzen sowohl für den Status der Akteure als auch für das System von Regeln innerhalb der Arbeitsbeziehungen. Die Beziehungen zwischen Technologie und Status der Arbeitnehmer bzw. von Gruppen innerhalb der Arbeitnehmerschaft sind ein traditioneller und vielfach bearbeiteter Gegenstandsbereich der Industriesoziologie, wobei u.a. Veränderungen der Qualifikationsstrukturen und des Konfliktpotentials technischer Veränderungen besondere Beachtung fanden. Für die Unternehmer gilt, daß sie im Kontrast zu ihrer eher defensiven Rolle in der lohnpolitischen Auseinandersetzung in der Durchsetzung technischer Veränderungen über einen Handlungsparameter zur aktiven und offensiven Verfolgung ihrer Interessen verfügen. Für die Gewerkschaften gilt eher der umgekehrte Zusammenhang.

Technischer Wandel bewirkt nicht nur einen Wandel im Status der Akteure, sondern übt damit auch einen starken Druck zur Veränderung bestehender und Einführung neuer Regeln aus. Das Systemkonzept legt es nahe, auch hierbei nach verschiedenen Ebenen zu differenzieren, auf denen Regeln aufgestellt werden. Auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene werden im deutschen dualen System der Arbeitsbeziehungen die vom Management initiierten technischen Neuerungen Gegenstand von Regelungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung. Eine Besonderheit des deutschen Systems besteht

darin, daß ein relativ großer Teil des Verfahrens der Regelsetzung gesetzlich normiert sind (z.B. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats), während in anderen vergleichbaren Ländern derartige Normierungen nur in geringem Maße vorliegen (z.B. England und USA). Im Gegensatz zur Bundesrepublik ist in anderen Ländern (z.B. England) der Einfluß der Gewerkschaften auf Betriebsebene und damit auch ihre direkte Betroffenheit durch technische Veränderungen stärker.

Auf der Ebene der Branche und damit der Beziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ist in der Bundesrepublik eine verstärkte Tendenz zu beobachten, die Probleme der Bewältigung technischen Fortschritts zum Gegenstand von Tarifauseinandersetzungen zu machen (z.B. Druckindustrie 1978); diese Ausdehnung des "scope of bargaining" stellt eine qualitative Veränderung im Bereich der Regelsetzung zwischen den Tarifpartnern dar.

Auf nationaler Ebene führt technischer Wandel zu verstärkten Aktivitäten des Staates. Neben die traditionellen sozialpolitischen Aktivitäten zur sozialen Absicherung der in ihrem Status Bedrohten treten zunehmend die Aufgaben aktiver Gestaltung (z.B. Sicherstellung ausreichender Qualifikation und Mobilität der Arbeitnehmerschaft etwa durch AFG). Außerdem spielt traditionell der Einsatz von (Erhaltungs- bzw. Anpassungs-) Subventionen zur Unterstützung der von technischem Wandel betroffenen Branchen eine wichtige Rolle.

Auf supranationaler Ebene sind multinationale Unternehmen in die Betrachtung einzubeziehen, die nicht nur von ihrem ökonomischen und technischen Potential her eine wichtige Quelle technischen Fortschritts sind, sondern zudem über die Möglichkeit verfügen, sich dem Zugriff branchen- bzw. nationalbezogener Regelsetzung erfolgreich zu entziehen.

Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß für jedes Problem als Folgeerscheinung technischen Wandels die säuberlich abgegrenzte Ebene benannt werden kann, auf der dieses Problem durch Regelsetzung adäquat abzuarbeiten ist. Dennoch ist davon auszugehen, daß spezifische Ebenen ein größeres Problemlösungspotential für einzelne Probleme bzw. Problemteile aufweisen als andere. So wäre etwa eine generelle und uniforme Arbeitszeitverkürzung auf nationaler Ebene wenig sinnvoll. Umgekehrt sind die langfristigen

Probleme der Automation sicherlich nicht primär auf betrieblicher Ebene zu lösen.
Nach einem einfachen heuristischen Prinzip ließe sich etwa für jedes einzelne Problem die Frage stellen, ob es auf der Betriebsebene adäquat gelöst werden kann oder ob unaufgearbeitete Problemreste auf eine Lösung auf der nächsthöheren Ebene drängen. Analog ließe sich diese Frage für jede einzelne Ebene stellen. Die Problemlösungsfähigkeit jeder einzelnen Ebene erweist sich als abhängig von der jeweiligen branchenspezifischen bzw. gesamtwirtschaftlichen Situation. So hat Flanders allgemein gezeigt, daß sich in einer Hochkonjunktur das Schwergewicht der Regelsetzung auf die betriebliche Ebene verlagert (z.B. wage drift-Problem). In bezug auf die Bewältigung technischen Wandels läßt sich feststellen, daß bei günstigen Arbeitsmarktsituationen weniger Konfliktpotential auftritt und damit weniger Regelungsbedarf besteht. Bei stagnierender Nachfrage auf Produkt- und Arbeitsmärkten steigt nicht nur das Konfliktpotential von Rationalisierungen, sondern es läßt sich auch die Tendenz zur Verlagerung der Regelsetzung von den Betrieben zu höheren Ebenen konstatieren.

Besonders im internationalen Vergleich zeigt sich, daß nicht nur ökonomische Faktoren, sondern auch organisationsstrukturelle Determinanten die Problemlösungsfähigkeit nachhaltig bestimmen. Vielfach treten Probleme sogar erst bei Vorliegen organisationsstruktureller Besonderheiten auf, z.B. bei Existenz von craft unions "demarcation disputes" als Folge technischer Innovationen. In letzter Konsequenz kann akzelerierter technologischer Wandel die Gewerkschaft einer ganzen Branche in ihrer Existenz bedrohen bzw. zu tiefgreifendem Wandel im Organisationsgefüge der Gewerkschaft führen (z.B. Trend zu general unions in Großbritannien).

5. Veränderungen im ideologischen Bereich

Innerhalb der eingangs erwähnten intensiven Diskussion um Theorien der Arbeitsbeziehungen wird argumentiert, daß den Gedanken Dunlops eine Konsensustheorie zugrunde liege, die keine langfristigen fundamentalen Interessengegensätze innerhalb von Gesellschaften anerkenne; es sei jedoch davon auszugehen, daß in kapitalistischen Gesellschaften im allgemeinen - und innerhalb der Arbeits-

beziehungen im besonderen - wegen des Gegensatzes von Kapital und Arbeit manifeste Konflikte existieren (vgl. u.a. Barrett/Rhodes/Beishon 1975, S. 7; Allen 1971, Hyman 1975). Auch unabhängig von der Diskussion um die Theorie Dunlops ist festgestellt worden, daß Arbeitsbeziehungen ganz wesentlich Unterschiede ökonomischer Macht und Autorität implizieren und daher als Quelle von Nichtübereinstimmung und Konflikt anzusehen sind; sie sind daher notwendigerweise konfliktuelle Beziehungen (vgl. Bucklow 1964, S. 2o4).

In dieselbe Richtung geht der Einwand, daß Dunlops Idee der gemeinsamen Ideologie der Akteure, welche das System zusammenhält und integriert, einigende Elemente und Integration hervorhebe und konfliktuelle Momente vernachlässige (vgl. Eldridge 1968, S. 22, Allen 1971, Fatchett/Whittingham 1976, S. 53); die Verwendung des Begriffs System sollte besser auf heuristische Zwecke der Datenstrukturierung beschränkt bleiben (vgl. Bain/Clegg 1974, S. 92); auch erkläre Dunlop nicht, wie die Ideologien der Akteure mit den anderen Systemkomponenten interagieren, um Ordnung und Stabilität zu erzeugen, sondern dies wird als ihr Effekt angenommen (vgl. Hyman 1975, S. 68).

In diesem Zusammenhang wird weiterhin die Frage gestellt, ob es angesichts der gegebenen, in hohem Maße ungleichen Verteilung von Einkommen, Besitz und Macht überhaupt sinnvoll sei, gemeinsame Wertvorstellungen innerhalb des Systems vorauszusetzen; realistischer sei es vielmehr, von konkurrierenden Wertesystemen auszugehen und Macht als Variable in die Analyse einzubeziehen. Schließlich bleibe bei der Systemanalyse unklar, ob die Ideologie als Legitimation für die bestehende Machtverteilung angesehen wede, oder ob Macht effektiver ausgeübt werden könne unter Bezugnahme auf legitimatorische Symbole (vgl. Fatchett/Whittingham 1976, S. 52; vgl. zur Legitimation von Macht auch Fox/Flanders 1969 und Fox 1971; allgemein auch Edelman 1971 sowie die Anwendung seiner Theorie auf die Einkommenspolitik in Edelman/Fleming 1965).

Es wird wiederholt auf ökonomische Ungleichheiten und damit korrespondierende politische Ungleichheiten hingewiesen; diese resultieren aus der Klassenstruktur der Gesellschaft und nicht aus Ungleichheiten, die das Ergebnis eines gemeinsamen Wertesystems dar-

stellen. Diese Ungleichheiten können weder durch sozialpsychologische Analysen von Bezugsgruppen noch durch institutionelle Analysen des collective bargaining adäquat interpretiert werden (vgl. Hyman 1974, Hyman/Brough 1975).
In eine ähnliche Richtung weist ein anderer Trend innerhalb der jüngsten Diskussion. Die impliziten Prämissen einer pluralistischen Theorie, die sich durchaus auf Probleme der industriellen Beziehungen anwenden läßt, werden wiederholt diskutiert (vgl. u.a. Fox 1973, Clegg 1975, Hyman 1978). Pluralistische Ansätze - und als solche sind die Systemtheorien anzusehen - interpretieren nach Meinung der Kritiker Betriebe als Koalitionen, innerhalb derer dem Management lediglich eine neutrale, verschiedene Interessen ausgleichende Funktion zwischen Aktionären, Konsumenten und Beschäftigten zukomme, wobei diese Gruppen unter gleichen Bedingungen konkurrieren. Die Kritiker heben stattdessen hervor, daß die Positionen der einzelnen Parteien offenbar nicht gleich seien, und daß Wettbewerb nur solange erlaubt sei, wie der status quo nicht ernsthaft gefährdet werde. Es wird die Frage diskutiert, ob das System der Arbeitsbeziehungen lediglich ein Satz von aufeinander bezogenen Verhaltensnormen und Werten sei, oder ob seine Funktion nicht vielmehr in der Aufrechterhaltung des status quo mit dessen höchst ungleicher Verteilung von Reichtum, Macht und Privilegien bestehe.
Diese Einwände lassen sich wohl auf die Anwendung anderer systemtheoretischer Ansätze auf Probleme der Arbeitsbeziehungen generalisieren, wozu dann auch strukturfunktionalistische Ideen Parsonsscher Provenienz gehören (vgl. u.a. Parsons/Smelser 1956, Schneider 1969, Laffer 1974, S. 67 f.). Nach Banks läßt sich die Beziehung zwischen Dunlop und Parsons so definieren, daß Dunlop die Anwendungsmöglichkeiten Parsonsscher Kategorien auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen aufgezeigt hat (vgl. Banks 1974, S. 13; vgl. zu dieser Frage auch Wood et al. 1976, S. 296 ff.). Sowohl aufgrund dieser Kritik als auch unabhängig von ihr ist verschiedentlich für eine marxistische Analyse industrieller Beziehungen plädiert worden (jüngst u.a. Banks 197o, Allen 1971, Freeman 1972, Barratt-Brown 1973, Hyman 1974 und 1975, Hyman/Brough 1975). Barratt-Brown etwa interpretiert sozialen Wandel als Folge des Klas-

senkonflikts und konstatiert eine bedeutsame Institutionalisierung des Klassenkonflikts nach dem Zweiten Weltkrieg.
Möglicherweise ist die starke Akzentuierung der gemeinsamen Ideologie der Akteure in der Theorie Dunlops durch die spezifische amerikanische Situation Mitte der fünfziger Jahre (Kalter Krieg, antikommunistische Haltung von Gewerkschaften und Unternehmern, Höhepunkt des "business unionism" und der "mature unions" (Lester)) zu erklären. Eine ungeprüfte Übertragung dieses Teils der Theorie auf Länder mit anderen historischen Traditionen in den Arbeitsbeziehungen (z.B. sozialistisch bzw. kommunistisch verwurzelten Gewerkschaften) und andere aktuelle Situationen scheint schon a priori problematisch.
Insbesondere ist doch fraglich, ob die von Dunlop implizierte Übereinstimmung in den Inhalten der Ideologie eine notwendige Voraussetzung für den Bestand eines Systems der Arbeitsbeziehungen darstellt. Eine Gegenthese lautet, daß die Übereinstimmung in den Inhalten relativ gering bleiben kann, solange sich die Akteure über die Legitimität gemeinsamer Verfahrensregeln verständigen. Die Legitimität von Verfahren kann allerdings nicht unabhängig von ihrer Vereinbarkeit mit den Teilideologien der Akteure gesehen werden, wie die aktuelle Situation der Konzertierten Aktion in der Bundesrepublik zeigt. Notwendiger Basiskonsens in Inhalten, Übereinstimmung in Verfahrensfragen und Teilideologien der Akteure bedingen sich wechselseitig. Die Teilideologien sind allerdings nicht als starr und unwandelbar zu begreifen, sondern verändern sich in Reaktion auf Strukturwandlungen im realen Bereich. Ein dauerhaftes Gleichgewicht zwischen Basiskonsens, Verfahrenskonsens und Teilideologien erscheint schon aus diesem Grund unwahrscheinlich. Zur Konkretisierung dieses Zusammenhangs sei auf die erneute Aktualität des vor drei Jahrzehnten von Perlmann entwickelten Konzeptes der "scarcity consciousness" für Bewußtsein und Selbstverständnis von Gewerkschaften verwiesen (Sorge um Arbeitsplätze als Primärmotiv für gewerkschaftliche Aktion).

6. Schluß

Sowohl als Reaktion auf systemtheoretische Ansätze à la Dunlop und Flanders als auch unabhängig von diesen werden verschiedentlich stärker konfliktorientierte Beiträge gefordert (vgl. u.a. Cooper/

Bartlett 1976). Margerison bringt gegen Flanders das Argument vor, daß die - für die systemtheoretischen Beiträge entscheidende - Formulierung und Anwendung von Regeln zwar ein wichtiger Aspekt, nicht jedoch der zentrale Bereich der Arbeitsbeziehungen sei; Flanders' Konzept verenge den Forschungsbereich auf die Regulierung und Lösung industrieller Konflikte, berücksichtige aber nicht hinreichend deren Entstehung und Entwicklung (vgl. Margerison 1969, S. 273-286; ähnlich auch Fatchett/Whittingham 1976, S. 55). Das traditionelle Konzept befasse sich vor allem mit manifesten institutionalisierten Arbeitsbeziehungen, vernachlässige jedoch eher latente Interessengegensätze. Aufgrund dieser Einwände schlägt Margerison vor, Wesen und Entwicklung von Konflikten zum zentralen Gegenstandsbereich der Disziplin zu machen.
Während es sich hierbei primär um eine Akzentverlagerung, d.h. um eine Ergänzung des ursprünglichen Konzepts handelt, beanspruchen andere Theorieansätze den Status einer prinzipiellen Alternative. Unsere Aufgabe im Rahmen der verabredeten arbeitsteiligen Kooperation bestand nicht in der Darstellung dieser Alternativen, sondern in der Bewertung des Systemansatzes als dominantem konzeptuellem Rahmenwerk.
Bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit des Systemkonzepts der Arbeitsbeziehungen ist analytisch zu unterscheiden zwischen der allgemeinen Fruchtbarkeit des Konzepts und der Erklärungskraft der einzelnen, im Rahmen des Konzepts verwendeten Einzelhypothesen. Die Entwicklungsbedürftigkeit der letzteren zu sehen impliziert nicht notwendigerweise eine Ablehnung des Systemkonzepts. Dessen Nutzen sehen wir vor allem in folgenden Leistungen:
Im Gegensatz zu isolierten, partiellen und rein disziplinär orientierten Forschungsprogrammen bietet es einen Rahmen für interdisziplinäre Kooperation, d.h. zur notwendigen integrierten Analyse von Arbeitsbeziehungen. Sein heuristischer Wert besteht darin, daß Problemfelder offengelegt werden, die rein disziplinärer Betrachtung kaum ins Blickfeld kommen (z.B. Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor, Probleme multinationaler Konzerne). Damit wird zur Formulierung neuer, empirisch gehaltvoller Hypothesen angeregt.
Da das Systemkonzept beansprucht, den analytischen Rahmen für eine allgemeine Theorie der Arbeitsbeziehungen entwickeln zu kön-

nen, muß es prinzipiell in der Lage sein, verschiedene konkrete Systeme - etwa das nationale System der Bundesrepublik mit seiner dualen Struktur der Interessenvertretung - adäquat zu interpretieren und Wandlungsprozesse zu erklären. Im Zusammenhang dieses Papers stand allerdings weniger die generelle Brauchbarkeit des Systemkonzepts zur Diskussion, sondern vielmehr dessen Fähigkeit zur Erfassung sozialen Wandels. Unsere vorgehenden, für bestimmte Theorieelemente exemplarischen Überlegungen zeigen, daß die Frage nach der Brauchbarkeit des Konzepts nicht generell, sondern immer nur bereichsspezifisch zu beantworten ist:
Wandlungen im Bereich der Akteure des Systems - hier exemplarisch dargestellt für staatliche Agenturen - lassen sich ohne grundsätzliche Schwierigkeiten nachvollziehen. Für die Berücksichtigung des Einflusses von Umweltveränderungen im Bereich technologischer und ökonomischer Kontexte weist das Systemkonzept zwar den adäquaten begrifflichen Rahmen auf, die notwendige Anreicherung durch empirisch gehaltvolle Hypothesen bereitet aber in Anbetracht der außerordentlich komplizierten Zusammenhänge noch erhebliche Schweirigkeiten. Im Bereich der Ideologie und insbesondere ihrer Veränderungen weist das Konzept - zumindest in seiner ursprünglichen Formulierung - erhebliche Schwächen auf. Bei der Auswahl anderer als der hier genannten Theorieaspekte wären ähnlich bereichsspezifische Ergebnisse aufgetreten; so hätte etwa in Analogie zu Flanders ein konkreter Regelsetzungsmechanismus, collective bargaining und sozialer Wandel, zum Gegenstand der Betrachtung gemacht werden können.
Nicht verschwiegen werden darf, daß die Erklärung bereits eingetretener Ereignisse (Erfassung des Wandels ex post) vom Systemkonzept erfolgreicher geleistet wird als die Prognose zukünftiger Entwicklungen (Erfassung des Wandels ex ante). Diesen Mangel weisen allerdings auch andere theoretische Ansätze zur Arbeitsbeziehungen auf, was wohl auf den allgemeinen Entwicklungsstand sozialwissenschaftlicher Theoriebildung zurückgeführt werden kann.

L I T E R A T U R

Aaron, B. (ed.), Labour courts and grievance settlement in Western Europe, Berkeley 1971.

Allan, V.L., The sociology of industrial relations, London 1971.

Bain, G.S./Clegg, H.A., A strategy for industrial relations research in Great Britain, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 12 (1974), S. 91 ff..

Banks, J.A., Marxist sociology in action: A sociological critique of the Marxist approach to industrial relations, London 197o.

Barbash, J./Barbash, K., Trade unions and national economic policy, Baltimore-London 1972.

Barratt-Brown, M., From labourism to socialism, London 1973.

Barrett, B./Rhodes, E./Beishon, J. (ed.), Industrial relations and the wider society: Aspects of interaction, London 1975.

Blain, A.N.J./Gennard, J., Industrial relations theory. A critical review, in: British Journal of Industrial relations, Vol. 8, (197o), S. 389 ff..

Bucklow, M., Psychology and sociology in the teaching of industrial relations, in: Journal of Industrial Relations, Vol. 6 (1964), S. 2o3 ff..

Clegg, H., How to run an incomes policy and why we made such a mess of the last one, London 1971.

Clegg, H., Pluralism in industrial relations, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 13 (1975), S. 3o9 ff..

Cooper, B.M./Bartlett, A.F., Industrial relations. A study in conflict, London 1976.

Craig, A.W.J., A framework for the analysis of industrial relations systems, in: Barrett, B./Rhodes, E./Beishon, J. (eds.), Industrial relations and the wider society: Aspects of interaction, London 1975, S. 8 ff..

Däubler, W., Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, in: Kittner, M. (Hg.), Streik und Aussperrung, Frankfurt 1974, S. 411 ff..

Dunlop, J.T., Industrial relations systems, New York 1958.

Dunlop, J.T./Harbinson, F.H./Kerr, C./Myers, Ch.A., Industrialism and industrialized man reconsidered. Some perspectives on a study over two decades of the labor and management in economic growth, Princeton/N.J. 1975.

Edelman, M., Politics as symbolic action, Chicago 1971.

Edelman, M./ Fleming, R., The politics of wage price decisions, Urbana 1965.

Eldridge, J.E.T., Industrial disputes: Essays in the sociology of industrial relations, London 1968.

Fatchett, D./Whittingham, W.M., Trends and developments in industrial relations theory, in: Industrial Relations Journal, Vol. 7 (1976), S. 5o ff..

Flanders, A., Industrial relations - what's wrong with the system, London 1965.

Fox, A./Flanders, A., The reform of collective bargaining: From Donovan to Durkheim, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 7 (1969), S. 151 ff..

Fox, A, A sociology of work in industry, London 1971.

Fox, A., Industrial relations: A social critique of pluralist ideology, in: Child, J. (ed.), Man and organizazions, London 1973.

Freeman, R.B., Labor economics, Englewood Cliffs/N.J. 1972.

Galenson, W. (ed.), Incomes policy: What can we learn from Europe, Ithaca/N.Y. 1973.

Goodman, J.F.B./Armstrong, E.G.A./Wagner, A./Davis, J.E./Wood, S.J., Rules in industrial relations theory: A discussion, in: Industrial Relations Journal, Vol. 6 (1975), S. 14 ff..

Haberler, Incomes policy and inflation, Wahsington 1972.

Hameed, S.M.A., Theory and research in the field of industrial relations, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 5 (1967), S. 222 ff..

Hyman, R., Inequality, ideology and industrial relations, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 12 (1974), S. 171 ff.

Hyman, R., Strikes, 2. Aufl., London 1975.

Hyman, R., Industrial relations. A Marxist introduction, London 1975.

Hyman, R./Brough, I., Social values and industrial relations. A study of fairness and inequality, Oxford 1975.

Hyman, R., Pluralism, procedural consensus and collective bargaining, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 16 (1978), S. 16 ff..

Joachim, H.G., Ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ein geeignetes Kriterium für die rechtliche Erfassung des Phänomens 'Arbeitskampf'?, in: Kittner, M. (Hg.), Streik und Aussperrung, Frankfurt 1974, S. 27 ff..

Kahn-Freund, O., Industrial relations and the law - retrospect and prospect, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 7 (1969), S. 3o1 ff..

Kahn-Freund, O., Labour and the law, London 1977.

Laffer, K., Is industrial relations an academic discipline?, in: Journal of Industrial Relations, vol. 16 (1974), S. 62 ff..

Margerison, Ch. J., What do we mean by industrial relations? A behavioural science approach, in: British Journal of Industrial Relations, vol. 7 (1969), S. 273 ff..

Mitscherlich, M., Das Arbeitskampfrecht der Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Sozialcharta, Baden-Baden 1977.

Parkin, M./Sumner, M.T. (eds.), Incomes policy and inflation, Manchester 1972.

Parsons, T./Smelser, N.J., Economy and society: A study in the integration of economic and social theory, London 1956.

Raiser, Th., Die Aussperrung nach dem Grundgesetz, Berlin 1975.

Rajewsky, X., Arbeitskampfrecht in der Bundesrepublik, Frankfurt 197o.

Roberts, B.C., Social cost of bargaining: A European perspective, in: Monthly Labor Review, Vol. 94/8 (1971), S. 56 ff..

Robinson, D., Incomes policy and capital sharing in Europa, New York 1974.

Schiff, E., Incomes policies abroad, Washington 1971.

Schneider, E.V., Industrial sociology, New York 1969.

Singh, R., Systems theory in the study of industrial relations: Time for a reappraisal?, in: Industrial Relations Journal, Vol. 7 (1976), S. 59 ff..

Turner, H.A./Zoeteweij, H., Prices, wages and incomes policies in industrialized market economies, Genf 1966.

Ulman, L./ Flanagan, R.J., Wage restraint. A study of income policies in Western Europe, Berkeley 1971.

Weekes, B. et al., Industrial relations and the limits of the law. The industrial effects of the Industrial Relations Act 1971, Oxford 1976.

Wood, S.J./Wagner, A./Armstrong, E.G.A./Goodman, J.F.B./Davis, J.E., The industrial relations system concept als a basis for theory in industrial relations, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 13 (1975), S. 291 ff..

Zachert, U./Metzke, M./Hamer, W., Die Aussperrung. Zur rechtlichen Zulässigkeit und praktischen Durchsetzungsmöglichkeit eines Aussperrungsverbots, Köln 1978.