

„Die IG Metall hat Bundesverteidigungsminister Karl-Theodor zu Guttenberg vor einer massiven Kürzung des Rüstungsetats gewarnt. Mit den jetzt geplanten Einsparungen würden 30.000 Arbeitsplätze in Deutschland vernichtet und die „militärische Luftfahrtindustrie kaputt gemacht“, sagten EADS-Gesamtbetriebsratschef Thomas Pretzl und IG-Metall-Konzernbetreuer Bernhard Stiedl. Sie kündigten den Widerstand der Gewerkschaft an (...)
Meldung der Tagesschau vom 14.09.2010

Klaus Dörre

Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation

Ein deutscher Sonderfall?

Der konjunkturelle Tiefpunkt ist kaum überschritten und noch sind die sozialen Folgen des globalen Desasters an den Finanzmärkten auch nicht annähernd absehbar, da steht ein Verlierer bereits fest. Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegungen gehen zumindest in den kapitalistischen Zentren geschwächt aus der Krise hervor. Das jedenfalls ist der Tenor einer internationalen Debatte unter namhaften Industrielle-Beziehungen-Forschern. Weder die durch die globale Wirtschaftskrise beförderten Handlungsbedingungen noch die gewerkschaftlichen Reaktionen auf die ökonomische Beinahe-Kernschmelze geben demnach Anlass, auf eine Revitalisierung organisierter Arbeitsinteressen zu hoffen. Die Frage, ob es im Gefolge des globalen Desasters zu einer Stärkung der Gewerkschaften kommen könne, wird mit: „Nicht jetzt, nicht in dieser Krise!“ (Crouch 2010; auch Baccaro 2010; Hyman und Gumbrell-McCormick 2010; Regini 2010; Milkman 2010) beantwortet.

Nun ist dies kein überraschender Befund. Dass Gewerkschaften gerade in zugespitzten Krisensituationen eher danach trachten, Positionen mittels Verhandlungen und Mitsprache abzusichern, statt den offenen Konflikt mit den Eliten zu

suchen, wusste schon Rosa Luxemburg (1975: 117)¹. Krisen mit hoher Arbeitslosigkeit lassen die wichtigsten gewerkschaftlichen Machtressourcen, die Kontrolle über Arbeitsmärkte und Produktionsprozesse, erodieren. In solchen Situationen neigen die gewerkschaftlichen Führungsgruppen dazu, vom Staat und den Kapitalverbänden Zugeständnisse einzutauschen, indem sie sich als kooperative Krisenmanager bewähren. Gerade in Deutschland besitzen solche Gewerkschaftsstrategien eine lange Tradition, und im Angesicht der Krise von 2008/2009 wurden sie offenkundig erfolgreich wiederbelebt. Die gewerkschaftlichen Führungsgruppen haben nahe am Optimum dessen gehandelt, was das soziologische Konzept der intermediären Organisation nahe legt. Sie haben sich als Krisenmanager bewährt und im politischen Tausch Zugeständnisse (großzügige Kurzarbeitsregelung, Abwrackprämie) und Ergebnisse (Sicherung von Stammbeschaften) erreicht, die in anderen Ländern selbst mit militanten Protesten nicht durchzusetzen waren.

Die krisenbedingte Schwächung organisierter Arbeitsinteressen ist, ebenso wie die relative Stärke der deutschen Gewerkschaften, für die Industrielle-Beziehungen-Forschung folgenreich. Denn beide Phänomene stehen auf den ersten Blick in deutlichem Kontrast zu einer Debatte, wie sie im Kontext der so genannten „Labour Revitalization Studies“ geführt wird. Ungeachtet aller Differenzen im Detail geht von der sozialwissenschaftlichen Revitalisierungs-Diskussion die Botschaft aus, die deutschen Gewerkschaften könnten von den Organizing-Ansätzen nordamerikanischer Lohnabhängigenorganisationen ebenso lernen wie vom Social Movement Unionism, wie er in einigen Ländern des globalen Südens praktiziert wird (Brinkmann et al. 2008). Nun scheint diese Debatte bereits ad absurdum geführt, bevor sie hierzulande überhaupt richtig begonnen hat. Denn aus der Krise geht der gute alte Korporatismus scheinbar als Triumphtor hervor. Diese Entwicklung dürfte sich auch in der Wissenschaftslandschaft bemerkbar machen. Das Konzept einer Gewerkschaft, die als intermediäre Organisation erfolgreich zwischen System- und Mitgliederinteressen vermittelt und sich dabei als Anwalt „der“ Arbeitnehmerinteressen profiliert (Müller-Jentsch 2008), hat, so könnte man meinen, in der Krise seine ungebrochene Aktualität und Tragfähigkeit bewiesen. Es wirkt geradezu wie eine symbolische

¹Den deutschen Gewerkschaftsführern, die den „chaotischen“, „desorganisierten“ Charakter der russischen Massenstreikdebatte monierten, hielt sie spöttisch entgegen: „Madame Geschichte dreht den bürokratischen Schablonenmenschen, die an den Toren des deutschen Gewerkschaftsglücks grimmige Wacht halten, von weitem lachend eine Nase... Und während die Hüter der deutschen Gewerkschaften am meisten befürchteten, dass die Organisation in einem revolutionären Wirbel wie kostbares Porzellan krachend in Stücke gehen könnte, zeigt uns die russische Revolution das direkt umgekehrte Bild: Aus dem Wirbel und Sturm (...) der Massenstreiks, der Straßenkämpfe steigen empor wie Venus aus dem Meerscham: frische, junge, kräftige und lebensfrohe Gewerkschaften.“

Bestätigung dieses Konzepts, wenn die konservative Kanzlerin auch persönlich wieder einen direkten Draht zu Spitzengewerkschaftern pflegt.

Gibt es also doch begründete Hoffnungen auf den „guten Kapitalismus“ (Dullien et al. 2009), auf Eigentümer und Manager, die gelernt haben, dass es vernünftiger ist, die Gewerkschaften im Boot zu haben und deren Mitglieder zumindest am Produktivitätsfortschritt zu beteiligen, statt weiter auf kurzfristigen Profit, Maximalrenditen, Niedriglöhne und Prekarisierung der Arbeit zu setzen? Und macht es doch wieder Sinn, ein analytisches Raster zu nutzen, das den Gewerkschaften zumindest implizit die Rolle von systemnotwendigen Vermittlern in gesellschaftlichen Entscheidungszentren einräumt – eine Funktion, welche die Gewerkschaften allenfalls während der Blütezeit des sozialbürokratischen Kapitalismus ausübten? Nachfolgend wird eine andere Deutung präsentiert. Derzeit erleben wir, so die hier vertretene These, einen erneuten Funktionswandel der Gewerkschaften, der eng mit strukturellen Veränderungen organisierter Kapital-Arbeits-Beziehungen und des zugrunde liegenden sozialen (Klassen-)Konflikts zusammenhängt. Vordergründig mag das Gewerkschaftshandeln während der Krise wie eine Wiederbelebung korporativer Konfliktbewältigungsmuster aus der Ära des fordistischen Kapitalismus wirken. Doch in einer Gesellschaft mit gespaltenen Arbeitsmärkten und expandierender Prekarität setzt sich in der korporativen Form etwas völlig anderes durch als in der Ära des prosperierenden Nachkriegskapitalismus. Das analytische Konzept einer Gewerkschaft als intermediärer Organisation vermag diesen Wandel nicht mehr angemessen erklären.

Gewerkschaften als intermediäre Organisationen

Wie lässt sich diese Sichtweise begründen? Um die Argumente gewichten zu können, ist es zunächst sinnvoll, das Intermediaritäts-Konzept noch einmal knapp zu skizzieren und es dann mit dem Jenaer Machtressourcen-Ansatz zu kontrastieren.

Würde es nur darum gehen, Intermediarität als „irgendwie“ geartete Vermittlung zwischen Mitglieder- und Systeminteressen zu deuten, müsste man sich mit der Kategorie nicht intensiver beschäftigen. Denn solche Vermittlungsfunktionen übernehmen in entwickelten und pluralen Kapitalismen nahezu alle zivilgesellschaftlichen Organisationen. Mit Blick auf die Gewerkschaften meint Intermediarität im sozialwissenschaftlichen Sprachgebrauch aber durchaus etwas Besonderes. Das Konzept beansprucht, einen als irreversibel aufgefassten Funktionswandel der Lohnabhängigenorganisationen auf den Begriff zu bringen, wie er sich nach 1945 in unterschiedlichen institutionellen Ausprägungen in den entwickelten Kapitalismen des globalen Nordens vollzogen hat. Während dieser

historischen Phase erfolgte die Restrukturierung organisierter Arbeitsbeziehungen auf der Grundlage national variierender wohlfahrtsstaatlicher Klassenkompromisse. Im Gegenzug für einen faktischen Verzicht auf systemtranszendierende Ziele wurden die Gewerkschaften und überwiegend auch die politischen Mehrheitsströmungen der Arbeiterbewegungen in den nationalen Staat „inkorporiert“. Begünstigt durch die Systemkonkurrenz und das Interesse der Hegemonialmacht USA, Sozialkosten auf konkurrierende europäische Volkswirtschaften auszudehnen, entstand ein sozial-bürokratischer Kapitalismus, der die „Anarchie der Märkte“ mit den quasi-militärischen Organisationsprinzipien ausdifferenzierter Bürokratien kombinierte (Sennett 2007: 21).

Unternehmensbürokratien und Wohlfahrtsstaaten wirkten während der außergewöhnlich langen Nachkriegsprosperität durchaus als Garanten sozialer Stabilität und Sicherheit. Dabei unterlagen sie dem Einfluss einer politischen Ökonomie der Arbeit. Dauerhafte Systemintegration war zumindest in den kontinentaleuropäischen Kapitalismen nur mittels partieller Anerkennung von kollektiven Arbeitsinteressen und Arbeitermacht zu leisten. Diese Inkorporation organisierter Arbeitsinteressen kann keineswegs bloße „Integration der Klassenautonomie in die alleinige Logik des Kapitals“ gedeutet werden. Sie ist ebenso Ausdruck einer „Ausdehnung der Arbeiterklasse, ihrer Macht und ihres gewachsenen Einflusses“ (Buci-Glucksmann und Therborn 1982: 121). Wie nie zuvor in der Geschichte wurde Lohnarbeit vor allem in den kontinentaleuropäischen Kapitalismen mit einem Sozialeigentum zur Existenz- und Statussicherung verknüpft, das sich in garantierten Rentenansprüchen, Kündigungs- und Arbeitsschutz, Mitbestimmungsrechten sowie verbindlichen tariflichen Normen manifestierte. Erst diese Koppelung ermöglichte einen auf Erwerbsarbeit gegründeten Bürgerstatus, der Angehörigen zuvor besitzloser Klassen trotz fortbestehender Ungleichheiten und patriarchaler Diskriminierung zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf.

Arbeiterparteien und Gewerkschaften betätigten sich als treibende Kräfte dieser Entwicklung. Je erfolgreicher sie in ihrem Bestreben waren, abhängig Beschäftigte am Produktivitätsfortschritt zu beteiligen und sie mit kollektiven Partizipations- und Schutzrechten auszustatten, desto stärker veränderten sie sich selbst. In den wohlfahrtsstaatlich regulierten Kapitalismen verschob sich das Zentrum ihres strategischen Handelns von struktureller und organisierter hin zu institutioneller Macht.² Für Deutschland bedeutete dies, dass die Gewerkschaften und die mit ihnen verbündeten Betriebsräte die intermediäre Logik des dualen Systems der Interessenrepräsentation, die spezifische Kombination von Tarifau-

² Zum Machtbegriff siehe das Kapitel zum Jenaer Machtressourcen-Ansatz.

tonomie und betrieblicher Mitbestimmung, möglichst effizient zu nutzen suchen. Auf diese Weise gelang es, institutionelle Gewerkschaftsmacht immer stärker auszubauen. In den angelsächsischen Kapitalismen und insbesondere in den USA wurde ein vergleichbares Niveau von Sozialbürgerstatus und institutioneller Lohnarbeitermacht nie erreicht. Dennoch gelang es auch in diesem System, Lohnabhängigen zumindest auf Firmenebene und trotz kurzfristiger Gewinnorientierung des Managements ein begrenztes Maß an sozialer Sicherheit und individueller Planungsfähigkeit zu garantieren.

Die – bis heute dominanten – industriesoziologischen Konzeptualisierungen organisierter Arbeitsinteressen müssen aus diesem historischen Kontext heraus erklärt werden. Nach 1945 hielten sowohl staatsrechtliche als auch konkurrierende liberal-pluralistische Ansätze die „Pazifizierung“ des Klassenkonflikts für unumkehrbar (Esser 2003). Umso größer war die Überraschung, als sich viele westeuropäische Staaten in den späten 1960 Jahren mit einer Rückkehr der Arbeitermilitanz konfrontiert sahen. Selbst in Westdeutschland verlor die Führung der IG Metall während der spontanen Septemberstreiks kurzzeitig die Kontrolle über ihre Mitgliederbasis. Für die sich im Anschluss daran etablierende kritische Arbeiterbewusstseins- und Gewerkschaftsforschung erschien das Paradigma einer „befestigten“ (Briefs 1927), anerkannten Gewerkschaft, das sich nach 1945 durchgesetzt hatte, nun in einem anderen Licht. Erklärungsbedürftig war, weshalb die etablierten Gewerkschaftsorganisationen, etwa im französischen Mai, gegenüber einer radikalisierten Basis Konflikt dämpfend wirkten. Die empirischen und theoretischen Forschungen, die von dieser Fragestellung ihren Ausgangspunkt nahmen, können im Rückblick als eine der fruchtbarsten Phasen industriesoziologischer Konzeptentwicklung bezeichnet werden. Im Ergebnis setzten sich – in der Konkurrenz unterschiedlicher Ansätze – mit der Gewerkschaft als *intermediärer Organisation* und dem *dualen System der Interessenrepräsentation* Basiskategorien durch, die seither zum festen Wissensbestand der Arbeits- und Industriesoziologie zählen.

Das Konzept der intermediären Organisation besagt, dass die Gewerkschaften in den entwickelten Kapitalismen ihren klassenbasierten Doppelcharakter zugunsten einer eher pragmatischen Mittlerrolle zwischen Kapital- bzw. Systeminteressen auf der einen sowie Arbeiter- bzw. Mitgliederinteressen auf der anderen Seite aufgeben. Walther Müller-Jentsch hat die Essenz umfangreicher empirischer wie theoretischer Forschungen in einem stilbildenden Aufsatz zusammengefasst (Müller-Jentsch 2008). Danach sind für den Übergang zur intermediären Gewerkschaft fünf Entwicklungen ausschlaggebend. Dies sind (1) der *Wandel der gewerkschaftlichen Organisationsformen*: Bürokratisierung der Verwaltung und Professionalisierung der Funktionäre bewirken eine Lockerung des innerorganisatorischen Zusammenhalts; Verbandsziele und Mitgliederbe-

dürfnisse fallen, anders als bei Berufsgewerkschaften, immer stärker auseinander; (2) der *Wandel gewerkschaftlicher Interessenpolitik*: Die Notwendigkeit einer Interessenverallgemeinerung in bürokratischen Großorganisationen bedingt zugleich, dass qualitative zugunsten quantitativer Interessen (Lohn, Arbeitszeiten) in den Hintergrund geschoben werden. Der genossenschaftliche Aufgabenkreis schrumpft, während Interessenvertretung nach außen mehr und mehr zur zentralen Legitimationsgrundlage der Organisation wird. In der Dualität von Organisations- und Mitgliederinteressen sind latente Basis-Führungs-Konflikte angelegt, in denen sich der Apparat auch gegen die Mitglieder durchsetzen kann; (3) eine *Differenzierung zwischen betrieblicher und sektoraler Interessenpolitik*: Zwar zeichnet sich in Westeuropa nach 1945 kein einheitliches Muster ab; insgesamt lässt sich jedoch von einer Intention des Managements sprechen, die Gewerkschaften aus den Betrieben herauszuhalten. Duale Vertretungsformen werden vom Management bevorzugt, gewerkschaftliche Präsenz kann nur durch staatlich-politische Intervention erzwungen werden. Doch gleich welche Form der Interessenrepräsentation sich durchsetzt, das Management muss sich arrangieren und kooperieren. Gleiches gilt umgekehrt für die betrieblichen Interessenvertretungen, die eine relativ eigenständige Machtposition besitzen und zugleich zu einem Äquivalent für den „inneren Zweckkreis“ der klassischen Gewerkschaft werden. Entlastungen durch die betriebliche Ebene erweitern (4) die Möglichkeiten zur *Institutionalisierung der Konfliktbeziehungen* zwischen Kapital und Arbeit in der tarifpolitischen Arena: Wirtschaftliche lassen sich von politischen Kämpfen isolieren, was eine Kanalisierung von Klassenauseinandersetzungen begünstigt. Nachholend wird diese Entwicklung auch seitens der Rechtsprechung abgesichert. Nach Anerkennung des Koalitions- und Streikrechts in früheren Phasen sind gruppenautonome Regelungen die dritte Etappe auf dem Weg zur Institutionalisierung der Tarifautonomie. Infolge der quasi-autonomen Konfliktregulierung auf Betriebs- und Tarifebene erscheint der Staat als neutrale Instanz; Gewöhnung in kollektiven Aushandlungen lässt ein Konsensklima zwischen den Tarifparteien entstehen. All das ermöglicht die staatliche Anerkennung der Gewerkschaften als repräsentative Institutionen. Die Gewerkschaften bekommen öffentliche Aufgaben und damit eine ordnungspolitische Funktion zugewiesen. Nach innen verringert dieser Organisationswandel den Solidarisierungsbedarf zugunsten tauschbarer Ordnungsleistungen, ohne indessen den sozialen Frieden verbindlich garantieren zu können. Schließlich fördert der zunehmende Staatsinterventionismus (5) eine *wirtschaftspolitische Funktionalisierung der Gewerkschaften*: Die Organisation wird in einem Wechselspiel von Machtbeschränkung und Selbstdisziplinierung in staatliche Politik eingebunden und damit zu einer Ordnungsmacht.

Entsprechen diese Bestimmungen im Wesentlichen den Kriterien für eine „legal befestigte“ Gewerkschaft, geht das Intermediaritäts-Konzept in einigen Punkten doch über die Briefsche Definition hinaus. *Erstens* wird gezeigt, dass der Verzicht gewerkschaftlicher Führungsgruppen auf Markt- und Machtchancen voraussetzungsvoll ist. Basis des Verzichts sind keynesianische Wirtschaftspolitik und ein Korporatismus der, „die Führungseliten von Gewerkschaften und Unternehmerverbänden zu einem Steuerungsverbund zusammenzufassen versucht, um wirtschaftlich relevante Entscheidungen aufeinander abzustimmen“ (Müller-Jentsch 2008: 61f.). *Zweitens* bedeutet Intermediarität keineswegs zwangsläufig Verzicht auf Konfliktfähigkeit. Es bestehen durchaus Alternativen zur Kooperation. Unterschiedliche Gewichtungen kooperativer und konfliktorischer Interessenpolitiken stellen jedoch lediglich Varianten der intermediären Gewerkschaft dar. Kooperation zwischen den Repräsentanten von Kapital und Arbeit ist möglich, weil neben den antagonistischen auch kompatible Fraktions- und Brancheninteressen existieren. Über die Gewichtung, die Definitionen und Bearbeitungsformen dieser Interessen bilden sich unterschiedliche Gewerkschaftsmodelle heraus. Idealtypisch markieren revolutionäre und Staatsgewerkschaft die Pole, zwischen denen die intermediäre Gewerkschaft agiert. Letztere tritt in den Varianten der kooperativen und der konfliktorischen Gewerkschaft sowie in Gestalt des Social-Contract-Bargaining auf.³ *Drittens* agiert die intermediäre Gewerkschaft in zwei Umwelten. Als sozialer Akteur zielt sie auf die Durchsetzung kollektiver Mitgliederinteressen, als Organisation übernimmt sie Integrationsfunktionen für die institutionelle, systemische Umwelt. Für Sozial- wie Systemintegration gleichermaßen bedeutsam, ist auch die intermediäre Gewerkschaft auf die Nutzung spezifischer Machtressourcen angewiesen. In diesem Zusammenhang gilt: Gewerkschaftliche Macht ist Organisationsmacht, Mitgliederzahlen und Mobilisierungspotenzial sind entscheidende Machtressourcen.

Allerdings muss zwischen potenzieller und manifester Ausübung von Organisationsmacht unterschieden werden. Manifeste Machtausübung in Gestalt von Streiks gilt eher als Ausnahme, sie erfolgt, wo inkompatible Interessengegensätze auftreten. Primär beruht gewerkschaftliche Interessendurchsetzung nach dem Konzept der intermediären Organisation jedoch „auf potenzieller Organisationsmacht; sie reicht aus, um in Tarifverhandlungen und im ‚politischen Tausch‘ Interessenkompromisse zu erzielen“. Dabei übt die Organisation Macht in unterschiedliche Richtungen aus: „Die *Bargaining-Funktion* der Gewerkschaften hat

³ Die kooperative Gewerkschaft basiert auf Wohlverhalten in Erwartung von Gegenleistungen; die konfliktorische Gewerkschaft setzt ihr Störpotenzial ein, um Zugeständnisse zu erzwingen, das Social-Contract-Bargaining erkennt Systemzwänge an und erwartet von einer Zurückhaltung von Organisationsmacht im Gegenzug an Arbeitsinteressen ausgerichtete Reformen.

zur Voraussetzung, dass die Organisation streikfähig ist, das heißt, Macht *durch* Mitglieder ausgeübt werden kann. Die *Repräsentationsfunktion* der Gewerkschaft basiert darauf, dass sie ihre Mitglieder auf ausgehandelte Vereinbarungen verpflichten kann, das heißt, Macht *über* ihre Mitglieder ausüben vermag“ (Müller-Jentsch 2008: 69).

Rückblickend beschreibt das Konzept der „intermediären Gewerkschaft“ eindrucksvoll und in einer in der Nachfolgeforschung nur selten erreichten Klarheit die Transformation der Organisationsmacht von Lohnabhängigen in institutionelle Macht, ohne allerdings den letztgenannten Terminus überhaupt zu benutzen. Institutionelle erscheint als latente, nicht ausgeübte Organisationsmacht, ihr wird jedoch analytisch keine eigenständige Qualität und Funktion zugeschrieben. Infolgedessen gerät der Integrationsbegriff im Grunde eindimensional; die Widersprüchlichkeit jeglicher Integration von Lohnabhängigenmacht geht tendenziell verloren und wird durch das Spannungsverhältnis von Sozial- und Systemintegration ersetzt. Primär aus der Organisationsperspektive definiert, bleiben Mitgliederinteressen und deren Konstitutionsprozess analytisch unterbelichtet. Die Organisations- dominiert die Mitgliederperspektive. Als Ordnungsmacht ist die intermediäre Gewerkschaft immer schon Bestandteil des Systems. Die Gewerkschaft wird auf diese Weise extrem funktionalistisch konzipiert, während der Eigensinn ihrer Mitglieder kaum Beachtung findet. Zwar erfordert die Interessenregulation auch nach diesem Konzept schwierige Balanceakte, die nur zu bewältigen sind, indem die Organisation spezifische Integrations- (normative Einbindung der Aktiven, Verbandsideologie, politische Traditionen) und Selektionsmechanismen (sozialstrukturelle Interessenfilterung, Trennung von Entscheidung und Beteiligung) ausbildet. Entscheidend ist jedoch, dass die intermediäre Gewerkschaft zum integralen Bestandteil der Regulation von Arbeitsbeziehungen erklärt wird.

Arbeitsinteressen werden in den entwickelten Kapitalismen nicht mehr ausschließlich von den Gewerkschaften, sondern zusätzlich von den Arbeitsverwaltungen/Sozialversicherungen und den betrieblichen Interessenvertretungen repräsentiert. In der Bundesrepublik hat sich als Besonderheit eine duale Struktur von Kollektivverhandlungen herausgebildet. Der – institutionalisierte – Klassenkonflikt findet anhand quantifizierbarer Forderungen in der Arena der Tarifautonomie statt, während qualitative Arbeitsinteressen Sache der betrieblichen Interessenvertretung sind. Nur wenn die betriebliche Arena überfordert ist, kommt es zur Verlagerung von Aushandlungen auf eine andere Ebene. Das duale System wird wiederum durch kollektive Sicherungen entlastet, die allgemeine Reproduktionsinteressen der Lohnabhängigen wahrnehmen. Die Einbettung in kollektive Sicherungssysteme erleichtert es den Gewerkschaften, sich auf „Arbeitsplatzbesitzer“ zu konzentrieren. Zwar changieren die intermediären Gewerkschaften

weiterhin zwischen kooperativen und konfliktorischen Formen der Interessendurchsetzung; die institutionelle Einbindung erzeugt jedoch eine „Schwerkraft“ zugunsten kooperativer Formen. Aus einstigen „Schulen für den Sozialismus“ werden so Stützen des – wohlfahrtsstaatlich regulierten – Kapitalismus (Müller-Jentsch 2008: 78).

Der Machtressourcen-Ansatz

Das jedenfalls ist die Pointe einer idealtypischen Rekonstruktion der intermediären Gewerkschaft. Eine entscheidende Schwäche dieses Ansatzes springt in der retrospektiven Betrachtung sofort ins Auge: Wie sich Organisationsmacht, die überwiegend latent bleibt, reproduziert und ob sie von den kollektiven Gegenspielern dauerhaft anerkannt wird, bleibt in der Modellierung von Gewerkschaften als intermediären Organisationen ungeklärt. Dementsprechend hat sich der normative Gehalt des Konzepts gravierend verändert. Zielte es ursprünglich auf eine Kritik verkrusteter, bürokratischer und zentralistischer Strukturen der institutionalisierten Gewerkschaft⁴, so hat sich das Intermediaritäts-Konzept im Laufe der Zeit in Richtung eines konservierenden Institutionalismus entwickelt. Was zunächst Zielscheibe der Kritik war – die Konflikte dämpfende Wirkung eines professionalisierten Apparates, der subalterne Interessen bündelt, um sie im Namen der Lohnabhängigen zu verhandeln –, wurde, die Krise einstiger Referenzmodelle von Arbeitsbeziehungen in Italien, Frankreich oder England vor Augen, mehr und mehr zu einer Stärke verklärt. Mitte der 1990er Jahre galt das halbwegs stabile duale System in Deutschland geradezu als Leitbild für eine europäische Reorganisation der Arbeitsbeziehungen (Müller-Jentsch 1995). Von der einstigen, rätendemokratisch inspirierten Bürokratiekritik blieb im Grunde nur die vergleichsweise positive Konnotation von Mitbestimmung und betrieblicher Interessenvertretung gegenüber der unternehmensübergreifenden Gewerkschaftsorganisation. In einer Phase des Monetarismus und der Deregulierung erhielt eine zunächst libertär-sozialistisch gefärbte kritische Gewerkschaftsforschung auf diese Weise ein sozial-liberales Fundament.

Das eigentliche analytische Kernproblem des Intermediaritäts-Ansatzes besteht darin, dass er gesellschaftliche Veränderungen nur noch aus der Perspektive einer (De-)Stabilisierung von Institutionen diskutiert. Was im ursprünglichen Konzept noch angelegt war, die Reflektion der Verfügung über Machtressourcen

⁴ Und, so muss man hinzufügen, auf eine linke Kritik an neomarxistischen Konzepten von Klassenautonomie, wie sie u. a. von der Abendroth-Schule vertreten wurden. Vgl. dazu: Deppe (1979).

als zentrale Voraussetzung für eine wirksame Vertretung von Kollektivinteressen, ist in der Entwicklung des Konzepts mehr und mehr verloren gegangen. An diesem Defizit setzt der Jenaer Machtressourcen-Ansatz an. Für dieses, noch im Stadium der Ausarbeitung befindliche, Konzept ist der Gedanke zentral, dass Quellen von Arbeitermacht (Silver 2005: 30-44) wieder stärker zum Ausgangspunkt für eine Erforschung des sozialen Konflikts, seiner Akteure und Institutionen gemacht werden müssen. Um die Zielsetzung und (potenzielle) Erklärungskraft des Konzepts zu illustrieren, seien dessen zentralen Kategorien nachfolgend in gebotener knapper Form dargestellt.

Lohnabhängigenmacht lässt sich zunächst in Abgrenzung zu einer allgemeinen Machtdefinition bestimmen. Nach Max Weber bezeichnet Macht „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung, den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“ (Weber 1980: 28). Im Anschluss daran unterscheidet Michael Mann idealtypisch vier grundlegende Formen von Macht: die ökonomische, die politische, die ideologische und die militärische (Mann 1994: 46-56, bes. 50f.). Diese vier Grundformen werden in modernen Gesellschaften auf je besondere Weise miteinander kombiniert. So lässt sich die autoritative, hierarchische Macht von Unternehmensbürokratien und Staaten nutzen, um die diffuse, anonym wirkende Macht von Märkten einzuschränken. Umgekehrt ist es auch möglich, Marktmechanismen zu stärken, um z. B. autoritative Macht zu begrenzen. Das Wechselspiel von De- und Rekommodifizierung, das lange Perioden kapitalistischer Entwicklung auszeichnet (Yergin und Stanislaw 1999), hängt allerdings wesentlich von einer Machtkonfiguration ab, die bei Michael Mann zwar auftaucht, in ihrer Eigenart begrifflich aber unzureichend bestimmt wird. Gemeint ist oppositionelle, konterhegemoniale, heterodoxe Macht.

Arbeitermacht ist ihrem Ursprung nach eine solche Form heterodoxer Macht, die sich quer zu den Grundtypen sozialer Macht als ökonomische, politische und ideologische entfaltet. Die Kategorie Arbeitermacht wird hier analytisch im Sinne von Lohnabhängigenmacht genutzt und entsprechend weit gefasst (Silver 2005: 38). Sie unterstellt ein Interesse mehr oder minder heterogener Arbeiter- und Angestelltengruppen, Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit durch kollektive Mobilisierungen besonderer Machtressourcen zu korrigieren. Entsprechende Versuche sind bis in die Gegenwart hinein Entstehungsursache von Arbeiterbewegungen, deren soziale Basis, Organisationsformen und Zielsetzungen sich erheblich voneinander unterscheiden. Sie können systemtranszendierende Ziele verfolgen (Marxscher Bewegungstypus) oder bloßen Schutz vor marktvermittelter Konkurrenz einfordern (Polanyischer Bewegungstypus). Sie können reaktiv-nationalistische oder, wie im Falle faschistischer Mobilisierungen, geradezu terroristische Züge annehmen. Im Unterschied zu den Implikationen des Marxschen Klassenuniversalismus, der unter-

stellt, dass die „Exploitation des Weltmarktes die Produktion und Konsumtion aller Länder kosmopolitisch gestaltet“ (Marx und Engels 1977: 466), muss Arbeitermacht daher im Plural buchstabiert werden. Denn „nivellierende“ Marktmacht bestärkt eine „endemische Tendenz“ unter den Arbeitern, „klassenspezifische Grenzen abzustecken, auf deren Basis sie beanspruchen können, vor dem Mahlstrom geschützt zu werden“ (Silver 2005: 41; Wright 2000). Auch aus diesem Grund ist es sinnvoll, nicht von nur einer Bewegung, sondern von einer Pluralität an Arbeiterbewegungen auszugehen, die sich fallweise auf unterschiedliche Quellen und Kombinationen sozialer Macht gründen.

Prinzipiell kann zwischen *struktureller* und *Organisationsmacht* von Lohnabhängigen differenziert werden. Strukturelle Macht (structural power) erwächst aus der Stellung von Lohnabhängigengruppen im ökonomischen System. Sie kann sich in primärer Verhandlungsmacht, die aus einer angespannten Arbeitssituation entspringt, ebenso ausprägen wie in Produktionsmacht, die sich über eine besondere strategische Stellung von Arbeitergruppen in Produktionsprozessen konstituiert. Davon zu unterscheiden ist Organisationsmacht (associational power), die aus dem Zusammenschluss zu kollektiven politischen oder gewerkschaftlichen Arbeiterorganisationen entsteht. Organisationsmacht kann strukturelle Verhandlungs- und Produktionsmacht teilweise substituieren, ohne sie jedoch vollständig zu ersetzen. Strukturelle Macht wird häufig spontan ausgeübt, sie tritt in Gestalt von „Labour Unrest“ in plötzlichen Unruhen und situativer Empörung ebenso auf wie als Sabotage oder Absentismus in Produktionsprozessen (Silver 2005: 11; 44ff.). Organisationsmacht ist demgegenüber auf handlungsfähige Gewerkschaften, Parteien oder ähnliche kollektive Akteure angewiesen.

Zusätzlich lässt sich eine dritte Quelle von Arbeitermacht benennen, die *institutionelle Macht*. Sie entsteht als Resultat von Aushandlungen und Konflikten, die auch über strukturelle oder organisatorische Machtressourcen ausgetragen werden. Ihre Besonderheit wurzelt in dem Faktum, dass Institutionen soziale Basiskompromisse über ökonomische Konjunktoren und kurzzeitige Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg festschreiben und teilweise gesetzlich fixieren. Institutionelle Macht präformiert Aushandlungsprozeduren und Handlungsstrategien von kollektiven Akteuren, Betriebsräten, Gewerkschaften und Kapitalverbänden, die auch dann noch als wahrscheinlich, nahe liegend und verbindlich gelten können, wenn sich gesellschaftliche Kräfteverhältnisse gravierend verändert haben. Gewerkschaften können institutionalisierte Ressourcen selbst in Zeiten rückläufiger Organisationsmacht nutzen. Dies setzt freilich voraus, dass die Lohnabhängigenorganisationen trotz nachlassender Bindefähigkeit bei Arbeitern und Angestellten seitens der Kapitalverbände und Regierungen weiterhin als authentische Repräsentanten kollektiver Arbeitsinteressen akzep-

tiert werden. Strukturelle, Organisations- und institutionelle Macht von Lohnabhängigen entwickeln sich in Phasen. Die eine Machtform geht aus der anderen hervor; dies jedoch nicht im Sinne strikter Linearität und permanenter Steigerung. Über lange Zeiträume und in Abhängigkeit von sozioökonomischen wie politischen Einflüssen existieren die Quellen von Lohnarbeitermacht in unterschiedlichen Kombinationen und Organisationsformen und teilweise auch in Konkurrenz zueinander. Veränderungen von Arbeitsbeziehungssystemen und der Funktion gewerkschaftlicher Interessenvertretung lassen sich aus dieser Perspektive als Veränderungen in der Verfügung über Machtressourcen analysieren.

Die Fokussierung auf Machtressourcen bietet gegenüber dem konventionellen Intermediaritätsansatz mehrere Vorteile. *Erstens* bricht der Machtressourcen-Ansatz mit einer rein organisations- und institutionenzentrierten Betrachtung und nimmt die Akteure, die den sozialen Konflikt austragen, in ihrer Pluralität wahr. Auf diese Weise können auch soziale Bewegungen sowie nicht-normierte Konflikte und Kampfformen in die Analyse einbezogen werden, die sich von klassischen Modellen organisierter Interessenvertretung abheben. Ein solch erweiterter Blickwinkel ist nötig, um die Vielfalt an Protest- und Bewegungsformen überhaupt verstehen zu können, die sich schon vor der globalen Wirtschaftskrise auch in den entwickelten Kapitalismen herausgebildet hat (Wacquant 2008; Waddington et al. 2009). *Zweitens* wird es mit Hilfe dieses Ansatzes möglich, Ungleichzeitigkeiten zu analysieren, die sich z.B. aus der Parallelität des Niedergangs von institutionalisierten Gewerkschaften in manchen entwickelten Kapitalismen einerseits und dem Aufbrechen von neuen Arbeiterbewegungen und einigen Ländern des globalen Südens andererseits ergeben. *Drittens* könnte der Ansatz künftig eine neue Synthese zwischen dem alltäglichen Leiden am Kapitalismus und wissenschaftlich gestützter Sozialkritik ermöglichen, die am so genannten „hermeneutischen Widerspruch“ von Institutionen, an der strukturellen Nichtidentität von institutionalisierten Erwartungen/Versprechen und davon abweichender sozialer Realität ansetzt (Boltanski 2010).⁵ *Viertens* schließlich – und das ist für den hier gewählten Kontext entscheidend – bietet der Ansatz Zugang zu einer machtsoziologischen Analyse der finanzkapitalistischen Land-

⁵ In ihrem gemeinsamen Buch hatten Luc Boltanski und Eve Chiapello argumentiert, in der Schwäche der Gewerkschaften offenbare sich auch eine Krise wissenschaftlicher Sozialkritik (Boltanski und Chiapello 2003: 309f.). Ohne eine alternative, in Daten dokumentierte „Darstellung aus Arbeitnehmersicht“, wie sie betriebsübergreifende Gewerkschaftsbewegungen ermöglichten, lasse sich „nur schwer ein Gegengewicht zu den unternehmerischen, inhaltlich von Profitinteressen geleiteten Geschäftsanalysen“ bilden (ebd.: 310). Sozialkritik hänge dann in der Luft, die Arbeitswelt erscheine als Ansammlung von Sachzwängen, aus denen es für Lohnabhängige kaum ein Entrinnen gebe.

nahme, ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen und damit auch zentraler Bedingungen einer Erneuerung gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit.

Erosion von „Arbeitermacht“ und gewerkschaftliche Erneuerung

In Abhängigkeit von den jeweils verfügbaren Machtressourcen besitzen die Gewerkschaften stets die Möglichkeit einer strategischen Wahl. Es geht nicht alles, aber innerhalb spezifischer Handlungskorridore sind die Lohnabhängigenorganisationen durchaus in der Lage, sich mehr oder minder erfolgreich auf veränderte gesellschaftliche Verhältnisse einzustellen. Das ist ihnen zumindest in den entwickelten Kapitalismen seit den 1980er Jahren aber zunehmend weniger gelungen. Der finanzkapitalistischen Landnahme „von oben“ (Dörre 2009a) hatten sie in den meisten entwickelten Kapitalismen relativ wenig entgegenzusetzen. Durch einen tiefgreifenden sozioökonomischen Strukturwandel begünstigt, haben die Gewerkschaften auch in Deutschland seit den 1980er Jahren dramatisch an Organisationsmacht eingebüßt. Die kurzzeitige Gewinnung neuer Mitglieder aus der ehemaligen DDR verdeckte diese Entwicklung für wenige Jahre, seither hat sich der Negativtrend mehr oder minder ungebrochen fortgesetzt.⁶

Mit der schwindenden gewerkschaftlichen Organisationsmacht nehmen auch die Organisationsanreize für die Kapitalseite ab (Haipeter 2009). Kollektivverträge verlieren an Verbindlichkeit, mitbestimmungs-, tarif- und gewerkschaftsfreie Zonen expandieren. 2009 wurden in der Bundesrepublik nur noch 62 % der Beschäftigten nach einem Tarifvertrag bezahlt. Das ist jedoch nur eines von vielen Symptomen, anhand dessen sichtbar wird, dass schwindende Organisationsmacht auch im Falle der deutschen Gewerkschaften mehr und mehr in eine Erosion institutioneller Machtressourcen umschlägt. Nicht minder gravierend ist, dass die Gewerkschaften im Zuge rekommodifizierender Reformen ihren institutionellen Einfluss in der Arbeitsmarkt-, Sozial-, Gesundheits- und Rentenpolitik nach und nach eingebüßt haben (Urban 2010; Streeck 2009; Gerlinger 2009). Zur Mitte des Jahrzehnts schien es gar, als seien relevante Teile der ökonomischen und politischen Eliten bereit, dem Verfall gewerkschaftlicher Organisationsmacht und der schleichenden Schwächung institutioneller Lohnabhängigenmacht auch eine symbolisch-politische Degradierung folgen zu lassen.

⁶ 2010 gelang es erstmals seit langer Zeit wieder, den Organisationsgrad auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau zu stabilisieren. Kleinere Gewerkschaften wie die NGG und die GEW verbuchten Mitgliederzuwächse.

Eine zentrale Voraussetzung für Intermediarität, die Anerkennung der Gewerkschaften als unverzichtbare systemische Ordnungsmacht, war plötzlich nicht mehr selbstverständlich. Nach dem Ende des „Bündnisses für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“ schien eine Erneuerung des deutschen Modells nur noch mittels einer Schwächung der Gewerkschaften möglich. Führende Ökonomen erklärten die Gewerkschaften zu den Hauptschuldigen der hohen Arbeitslosigkeit: Ein „Arbeitsmarkt im Würgegriff der Gewerkschaften“, so IFO-Chef Hans-Werner Sinn, bewirke, dass „die Löhne in den kollektiven Tarifverhandlungen über das Gleichgewichtsniveau hinaus“ erhöht würden; die Folge sei „ein bleibendes Überschussangebot beim Tausch der Ware Arbeitskraft, die wir Arbeitslosigkeit nennen“ (Sinn 2005: 143, 150).

Solch diskursive Tabubrüche waren die ideologische Begleitmusik für eine Politik, die u.a. über eine Deregulierung des Finanzsektors und den Übergang zu einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik eine – auch institutionelle – Schwächung der Gewerkschaften bewirkte.⁷ An dieser Entwicklung setzte die Jenaer Forschergruppe mit ihren Überlegungen zu einer konzeptionellen Neuorientierung der Arbeitsbeziehungsforschung an. Die Krise gewerkschaftlicher Repräsentation und die Erosion institutioneller Lohnabhängigenmacht vor Augen, schien eine angemessene wissenschaftliche Analyse des Erneuerungspotenzials auch der deutschen Gewerkschaften nur möglich, wenn sich neue Machtquellen identifizieren oder überkommene Machtressourcen reaktivieren ließen. Strategic Choice konnte unter diesen Bedingungen nur bedeuten: Revitalisierung von Gewerkschaften mittels Stärkung von Organisationsmacht, z. B. über gezieltes Organizing auch und gerade in schwach repräsentierten sozialen Gruppen, Umbau der Organisation, Wiederentdeckung der Mitglieder, Kampagnen- und Bewegungsorientierung sowie innovative Bündnispolitik mit sozialen Bewegungen und NGOs im Reproduktionssektor zwecks Erschließung externer, außerbetrieblicher Machtressourcen (Brinkmann et al. 2008).

Ein solches Programm, wie es Bewegungs- und Organizing-Gewerkschaften nicht nur in den USA, sondern vor allem in Ländern des globalen Südens verkörperten, ließ sich, darin waren wir uns allerdings sicher, nicht einfach auf Deutschland übertragen. Die nationalen Arbeitsbeziehungssysteme waren und sind zu unterschiedlich, als dass Übertragungen ohne Schwierigkeiten möglich wären. Betriebsräte z. B. kommen im nordamerikanischen System der Arbeitsbeziehungen gar nicht vor; ist in einem Betrieb/Unternehmen die Anerkennung von Gewerkschaften erfolgt, gelten (häufig) sämtliche Belegschaftsmitglieder als organisiert. In Deutschland verfügen die Gewerkschaften hingegen in

⁷ Am Beispiel von drei Regionen: Dörre und Röttger (2006)

der Regel nicht über einen direkten Zugang zu den Belegschaften, sie benötigen die Hilfe von gewählten betrieblichen Interessenvertretungen, deren Mitglieder Gewerkschafter sein können, aber nicht sein müssen. Eine Organisierung neuer Bereiche läuft in Deutschland daher zunächst häufig auf Betriebsratsgründungen hinaus. Angesichts institutioneller Divergenzen und höchst unterschiedlicher Gewerkschaftstraditionen überwog bei vielen wissenschaftlichen Beobachtern hinsichtlich einer Übertragbarkeit von Erfahrungen nordamerikanischer Organizing-Gewerkschaften auf deutsche Verhältnisse denn auch Skepsis (exemplarisch Frege und Kelly 2003). Offensive Mitgliederwerbung hatte in dem stark verrechtlichten deutschen Arbeitsbeziehungs-System lange Zeit nur eine untergeordnete Rolle gespielt. Wegen ihrer starken institutionellen Einbindung mussten die Gewerkschaften vergleichsweise selten zum Mittel der Mitglieder-mobilisierungen greifen. Zudem war die Erosion institutioneller Verhandlungsmacht in Deutschland längst nicht so weit fortgeschritten wie in den angelsächsischen Kapitalismen. Andererseits waren soziale Bewegungen und NGOs bei weitem nicht so stark, als dass Bündnisse mit ihnen schwindende gewerkschaftliche Organisationsmacht hätten kompensieren können. Auch aus diesem Grund scheuten die DGB-Gewerkschaften mehrheitlich davor zurück, Verhandlungsmacht, wie sie Mitbestimmung und Tarifsysteem noch immer boten, zugunsten einer riskanten Bündnispolitik mit oppositionellen Bewegungen zu opfern.

Allen berechtigten Warnungen vor unreflektierten Übernahmen von Praktiken aus anderen Arbeitsbeziehungsmodellen zum Trotz haben Organizing-Ansätze dennoch in einigen DGB-Gewerkschaften rasch Karriere gemacht. In der IG Metall legt eine eigens geschaffene Kampagnenabteilung Organisierungs-Projekte auf. Die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di erprobt Organizing u. a. in Krankenhäusern, im Handel und im Überwachungsgewerbe. Auch die Gewerkschaft Bau, Agrar, Umwelt (IG BAU) bildet Organizer aus und bemüht sich um eine offensive Mitgliederrekrutierung. Lernprozesse machen sich aber auch in Organisationsbereichen bemerkbar, in denen eine bewusste Orientierung an Organizing-Ansätzen nicht vorhanden ist oder explizit abgelehnt wird. Relativ unkompliziert erscheint auf den ersten Blick die Übernahme einzelner Instrumente des Organizing-Ansatzes. So hat sich die Ver.di-Kampagne bei der Discounter-Kette LIDL explizit am Vorbild von Comprehensive Campaigns nordamerikanischer Gewerkschaften orientiert. Ein weiteres Beispiel sind Kampagnen, die auf eine verbesserte Repräsentation und eine Rekrutierung prekär Beschäftigter zielen. Der inzwischen von mehreren Mitgliedsgewerkschaften des DGB getragenen Mindestlohn-Kampagne kommt hier eine kaum zu überschätzende symbolisch-politische Funktion zu. Nicht minder wichtig sind dezentrale Initiativen. So haben zahlreiche DGB-Gliederungen mit Bestandsaufnahmen zur Entwicklung prekärer Beschäftigung begonnen. Im Organisationsbereich der IG

Metall zielen Initiativen darauf, „Equal pay, equal treatment“, zumindest aber eine Besserstellung für Zeitarbeiter einzuklagen und Leiharbeiter in der Gewerkschaft zu organisieren. Dabei werden sie von den Betriebsräten großer entleihender Firmen unterstützt. Auch andere Beispiele, darunter insbesondere Ansätze einer beteiligungsorientierten Tarifpolitik, die innovationsorientierte Kampagne „Besser statt billiger“ oder das innovative Projekt „Gute Arbeit“ der IG Metall sprechen auch wegen der in solchen Ansätzen angelegten Wiederentdeckung der Mitglieder für Möglichkeiten einer partizipativen Erneuerung der deutschen Gewerkschaften (siehe die Analysen von Haipeter und Brettschneider et al. in diesem Band).

So dachte die Jenaer Forschergruppe jedenfalls vor der Krise. Die Frage schien nicht mehr *ob*, sondern *wie* von den Beispielen aus Übersee gelernt werden kann. Noch steht eine kritische Bilanz dieser zarten Pflänzchen gewerkschaftlicher Erneuerung aus, und es ist keineswegs so, dass diese Ansätze unter dem Druck der Krisenfolgen samt und sonders verpufft wären. In einem entscheidenden Punkt hat sich die Lage jedoch gravierend verändert. Organizing in dem von uns favorisierten „weiten“ Verständnis ist mit einem Organisationswandel verbunden, der vor allem eine Politisierung der Gewerkschaftsarbeit (political unionism), eine Priorisierung von Gerechtigkeitsthemen gegenüber wirtschaftlicher Effizienz und eine breite Palette von Taktiken und Strategien unter Einschluss konfliktorischer Praktiken voraussetzt (Brinkmann et al. 2008: 110). Es steht kaum zu erwarten, dass sich ein solch ganzheitlicher Organisationswandel durchsetzen lässt, wenn die Zeichen gesellschaftlich-politisch auf – selektiver – Einbindung der Gewerkschaften stehen und die gewerkschaftlichen Führungsgruppen entsprechende Angebote nicht zuletzt aufgrund massiver Zweifel an der Mobilisierungsfähigkeit ihrer Organisationen unter Preisgabe einer oppositionellen Rolle dankend annehmen.

Doch genau diese Weichenstellung ist während der beiden Krisenjahre erfolgt. Vermeintlich schon zugeschlagen, hat sich die Tür für Elitendeals unter Einschluss gewerkschaftlicher Führungsgruppen überraschend wieder geöffnet. Der so genannte „Krisenkorporatismus“ (Urban 2010; Ehlscheid et al. 2010: 43-49) in Deutschland war erfolgreich, weil es mit dem weltwirtschaftlichen Desaster zu einer Differenzierung zwischen politischen und ökonomischen Eliten gekommen ist. Die politischen Eliten wurden von der Krise überrascht und suchten nach Bündnispartnern beim Krisenmanagement. Es waren die Angst vor dem möglichen Verlust eigener Machtpositionen und die vom Versagen marktorthodoxer Politikberater ausgelöste Verunsicherung, die Teile der geschwächten politischen Klasse veranlassten, wieder intensiv mit jenen Repräsentanten organisierter Arbeitsinteressen zu kooperieren, die man zuvor an den Katzentisch gesetzt hatte (Roth 2010: 119-130). Dies ist die Hauptursache für das politische

Comeback der deutschen Gewerkschaften. Und eben dieses Comeback schickt sich an, eine zentrale These der Labour-Revitalization-Debatte zu widerlegen. Denn die deutschen Gewerkschaften handeln offenbar weiter pfadabhängig und pfadkonform. Erfolgreich ist – zumindest auf den ersten Blick – der gute alte Korporatismus.

Ohne zu übertreiben lässt sich sagen, dass die deutschen Gewerkschaften und allen voran die IG Metall das kurzfristige Krisenmanagement 2008-2010 geradezu virtuos bewältigt haben. Standen die Lohnabhängigenorganisationen noch Mitte des Jahrzehnts als notorische Reformverhinderer am Pranger der öffentlichen Meinung, so werden sie nun als Architekten eines deutschen Beschäftigungswunders gelobt. Tatsächlich hat der vermeintlich kranke Kapitalismus vom Rhein die globale Wirtschafts- und Finanzkrise weitaus besser überstanden als sein globaler Herausforderer, das marktzentrierte angelsächsische Kapitalismusmodell (Müller-Jentsch 2009: 61-70). Obwohl Deutschland den stärksten wirtschaftlichen Einbruch nach 1949 erlebte, sind die vielfach erwarteten dramatischen Negativeffekte für den Arbeitsmarkt ausgeblieben. Mit relativ konventionellen Mitteln wie der Langzeitkurzarbeit und der so genannten Abwrackprämie ist es gelungen, die Beschäftigung von Stammebelegschaften weitgehend zu sichern. Die Kooperation scheint sich für die deutschen Gewerkschaften auszuzahlen. Bei anstehenden Lohnrunden verspüren die Mitgliedsorganisationen des DGB erstmals seit langer Zeit Rückenwind. Selbst wirtschaftsaffine Experten plädieren öffentlich dafür, den Verteilungsspielraum für Lohnerhöhungen zu nutzen. Zwar stehen die Lohnempfehlungen in keinem Verhältnis zu den Gewinnen und Renditen, die viele weltmarktorientierte Unternehmen während und nach der Krise realisiert haben⁸; doch die Gewerkschaften können immerhin einigermaßen sicher sein, mit ihren Tarifforderungen nicht gegen die veröffentlichte Meinung zu agieren.

All dies wirkt auf den ersten Blick wie eine unwiderlegbare Bestätigung des Konzepts von Gewerkschaften als intermediären Organisationen. Die Gewerkschaften agieren im politischen Tausch als System stabilisierender Ordnungsfaktor, und über diese Ordnungsfunktion nehmen sie Mitgliederinteressen wahr. Als Gegenleistung verzichten sie, trotz eines symbolischen Kapitalismuskongresses des DGB, auf eine lautstarke Generalabrechnung mit den ökonomischen und politischen Eliten. Vor allem vermeiden sie es, die „Systemfrage“ zu stellen, die kurzzeitig selbst marktradikale Ökonomen umtrieb. Aus Sorge um den Bestandserhalt der Industrien, in denen sie noch verankert sind, verlangen sie für

⁸ 2010 konnten allein die DAX-Konzerne ein Gewinn-Plus von 75 % verbuchen. Für die kommenden Jahre sind Gewinnsteigerungen von 10 bis 12 % fest eingeplant (FR 2010: 12f.).

ihre aktive Beteiligung am Krisenmanagement keinen zusätzlichen Preis. Das heißt, sie priorisieren die systemstabilisierende „Logik der Einflussnahme“ und stellen das Problem schwindender Organisationsmacht und Konfliktfähigkeit hintenan.

Spaltung des Arbeitsmarktes und interessenpolitischer Konservatismus

Soweit die Fakten. Aber ist das wirklich noch der gute alte Korporatismus, der im Übrigen auch in früheren Phasen zumeist nur gebrochen und selektiv wirksam wurde? Um es klar und unmissverständlich zu formulieren: Die Antwort lautet „Nein“! Der „Krisenkorporatismus“ ist eine partikularistische Handlungsstrategie, weil er Spaltungslinien am Arbeitsmarkt und unter den Subalternen, die die finanzkapitalistische Landnahme erzeugt hat, nicht ernsthaft in Frage stellt, sondern – mitunter unbeabsichtigt – zusätzlich verstärkt. Korporative Einbindung bedeutet heute in der Konsequenz etwas völlig anderes als zu den Hochzeiten des fordistischen Kapitalismus. Und sie bedeutet auch keine Rückkehr zum „selektiven Korporatismus“ der 1980er und 1990er Jahre. Mit selektivem Korporatismus war damals gemeint, dass eine gewerkschaftliche Interessenvertretung, die auf relativen Machtgleichgewichten basierte, nur noch Teile der Beschäftigten erreichte (Esser 2003: 78). Die Beschäftigungssicherungspolitik, die die deutschen Gewerkschaften während der Krise betrieben haben, ist aber nicht nur eine Politik zugunsten – schrumpfender – Stammbeslegschaften. Sie resultiert aus einer exklusiven Solidarität, verfestigt sekundäre Ausbeutungsmechanismen (Dörre 2010a: 125f.) und macht teilweise gar nicht mehr den Versuch, die Repräsentation allgemeiner Lohnabhängigeninteressen zu beanspruchen. Anders gesagt, es handelt sich bestenfalls um einen Korporatismus geschwächerter Partner, der möglich ist, weil er ein ohnehin vorhandenes Machtgefälle am Arbeitsmarkt weiter verstärkt. Wo Beschäftigungsrisiken systematisch auf prekär Beschäftigte abgewälzt werden, vertieft das Spaltungen, wie sie sich schon vor der Krise etabliert haben. Eine Folge ist, dass sich die Erosion nicht nur gewerkschaftlicher Organisations-, sondern auch institutioneller Macht weiter fortsetzt – eine Entwicklung, die nicht ohne Folgen für die gewerkschaftlich noch repräsentierten Stammbeschäftigten bleiben kann.

Um dies zu illustrieren, seien einige markante Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt exemplarisch nachgezeichnet. Gemeinsam mit dem neu geschaffenen Markt für Unternehmenskontrolle hatten kapitalmarktorientierte Steuerungsformen (Shareholder-Value-Steuerung) und die damit einhergehende Kurzfristigkeit von Managemententscheidungen bereits vor der Krise dafür gesorgt, dass

längst nicht mehr nur Randbelegschaften flexibel beschäftigt werden. Durch die Arbeitsmarktreformen der rot-grünen Koalition politisch aufgewertet, gehen Zuwächse bei den Erwerbsverhältnissen in Deutschland vorwiegend auf das Konto so genannter atypischer Beschäftigungsformen. Vor dem Höhepunkt der globalen Wirtschaftskrise 2008 gab es bereits 7,7 Mio. atypisch Beschäftigte (Zeitarbeit, Teilzeit, Befristete, geringfügig Beschäftigte). Hinzu kamen 2,1 Mio. Solo-Selbstständige. Binnen zehn Jahren ist die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse um 46,2 % (bei den geringfügig Beschäftigten eine Steigerung um 71,5 %) und die der Solo-Selbstständigen um 27,8 % gestiegen. Demgegenüber haben die Normalarbeitsverhältnisse (über 20 Wochenstunden, für einen Arbeitgeber) um 3 % abgenommen. Dieser Trend hat sich nach der Krise fortgesetzt. Im Aufschwungjahr 2010 wurde mit 40,37 Mio. Erwerbstätigen eine Rekordmarke erreicht, dennoch ging die Anzahl der Vollzeitstellen gegenüber 2008 erneut um 200.000 zurück (SZ 2011: 19).

Zwar ist nicht jedes atypische Beschäftigungsverhältnis prekär; im Durchschnitt sind nicht-standardisierte Beschäftigungsverhältnisse jedoch mit deutlich niedrigeren Einkommen sowie höheren Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiken verbunden. Das Zentrum der Prekaritätszone bildet der Niedriglohnsektor, der in Deutschland weitaus stärker expandiert ist als in jedem anderen europäischen Land. 2009 waren ca. 20,7 % der Erwerbstätigen im Niedriglohnsektor beschäftigt, das heißt, sie verdienten – teilweise auch in Normalarbeitsverhältnissen – weniger als zwei Drittel des Medianlohns (9,06 Euro Brutto-Stundenlohn). Die höchsten Anteile an den Niedriglohnbeschäftigten weisen Frauen und gering Qualifizierte auf. Doch rund drei Viertel aller Niedriglohnbezieher verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gar über einen akademischen Abschluss. Trotz solcher Qualifikationen zeichnet sich der deutsche Niedriglohnsektor im internationalen Vergleich durch eine geringe Aufwärtsmobilität und eine enorme Lohnspreizung aus. In Extremfällen sind die Stundenlöhne auf 1,50 bis 2 Euro (Toilettenfrauen an Autobahnen, Stuhlmietler im Friseurgewerbe) gesunken. Das ist möglich, weil die Reservearmee der Unterbeschäftigten in Deutschland trotz offiziell sinkender Arbeitslosigkeit nur sehr langsam abnimmt. Rechnet man Maßnahmeabsolventen, Ein-Euro-Jobber und temporär erwerbsunfähige Personen zu den offiziell registrierten Erwerbslosen hinzu, so ist deren Zahl von mehr als 4,9 Mio. 2007 auf gut 4,7 Mio. im März 2010 gesunken. Insgesamt muss „eher von fünf als von drei Millionen Arbeitslosen die Rede sein“ (Astheimer 2010: 9).

Dazu passt auch, dass die Zahl jener Beschäftigten kontinuierlich zunimmt, die zusätzlich zum Lohn Arbeitslosengeld II in Anspruch nehmen müssen⁹. Allein 2009 lässt sich eine Zunahme um 5 % (das entspricht 71.000 Beschäftigten) feststellen. Würden alle Berechtigten tatsächlich ALG-II-Leistungen in Anspruch nehmen, läge die Zahl der „Aufstocker“ nach Schätzungen noch einmal um ca. zwei Mio. Personen höher (Bruckmeier et al. 2007). Prekarität beschränkt sich aber keineswegs auf die unteren Segmente des Arbeitsmarktes. Sie tritt in höchst unterschiedlichen Kombinationen in nahezu allen Teilarbeitsmärkten auf (Pelizzari 2009). Die Herausbildung eines Sektors mit Löhnen, die unter den Wert der Arbeitskraft gesenkt sind, wirkt vermittelt auf die organisierten Teilarbeitsmärkte mit relativ sicherer Beschäftigung zurück. Bereiche vor Augen, in denen Tarife und Mitbestimmung nicht mehr greifen und stattdessen Repression gegen Angst getauscht wird (Artus et al. 2009), beginnen Stammbeschäftigte ihre Festanstellung als Privileg zu begreifen, das es mit Zähnen und Klauen zu verteidigen gilt – und sei es auf Kosten „schwacher“, prekarisierter Interessengruppen.

Aus diesem Grund wirkt die Prekarisierung als ein Macht- und Kontrollsystem, das auch Angehörige von Stammbeschäftigten gefügig macht (Dörre 2009b). Das Disziplinarregime der Prekarität sorgt dafür, dass die Erosion des männlich dominierten Normalarbeitsverhältnisses nicht geschlechterdemokratisch wirkt. Zwar wurden patriarchale Strukturen geschliffen und die Zugangschancen von Frauen zu regulärer Erwerbsarbeit haben sich zumindest in Westdeutschland – bei noch immer fortbestehenden Anreizen für das männerdominierte Einernährermodell – verbessert. Von der Frauenbewegung maßgeblich gefördert, besitzt diese Entwicklung trotz ihres unbestreitbaren emanzipatorischen Gehalts jedoch eine Kehrseite. Das freigesetzte weibliche Erwerbspersonenpotenzial lässt sich trefflich zur Reaktivierung jenes Reservearmee-mechanismus nutzen, der in den sozialintegrativen Lohnarbeitsgesellschaften mit ihren organisierten Arbeitsmärkten für eine kurze Zeitspanne außer Kraft gesetzt war. Mehr noch, die bei Frauen subjektiv stärker ausgeprägte Bereitschaft, unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu akzeptieren, hat mit dazu beigetragen, dass die allmähliche Feminisierung der Erwerbsarbeit ein prekäres Gesicht zeigt (Aulenbacher 2009: 65-80).

Der historische neue Typus diskriminierender Prekarität, der sich dadurch auszeichnet, dass er zunehmend auch zuvor gesicherte Gruppen erfasst, erhält

⁹ Aufstocker im Sinne der Bundesagentur für Arbeit sind Personen, die zusätzlich zum Arbeitslosengeld Transfers aus der Grundsicherung, besser bekannt als „Hartz IV“, benötigen. Hier wird der Begriff, wie in der Debatte üblich, weiter gefasst und auf Beschäftigte angewandt, deren Löhne nicht existenzsichernd sind.

seine Besonderheit durch seine Verbindung zu den noch immer einigermaßen geschützten Segmenten des Arbeitsmarktes. Am oberen Ende der Arbeitspyramide nehmen in den entwickelten Ländern qualifizierte, managementnahe Dienstleistungstätigkeiten zu. Hier findet sich der Typus des kreativ tätigen, Optionen maximierenden Selbstmanagers. Diese meist hochqualifizierten Angestellten und (Solo-)Selbstständigen sind stets dabei, Optionen zu sondieren. Zu ihrem Habitus gehört, dass sie das Neinsagen verlernt haben. Für sie gibt es keine Zeitpolster, keine Ruhekissen. Beständig loten sie neue Handlungschancen aus, denn jeder Verzicht auf eine Option könnte gleichbedeutend mit einem individuellen Positionsverlust sein. Je tiefer man in der Hierarchie absteigt, desto schwerer fällt es indessen, die Vorzüge flexibler Beschäftigung zu genießen und die Nachteile unsteter Kontrakte mittels kreativer Arbeit zu kompensieren. Für einen Großteil der eigentlichen Prekarier, die längerfristig oder gar dauerhaft auf einen unsicheren, niedrig entlohten, inhaltlich unbefriedigenden und zudem wenig anerkannten Job angewiesen sind, ist eine solche Kompensation schlechterdings unmöglich. Hier gilt das Prinzip der Kumulation von Risiken und Belastungen.

Das eigentliche Ausmaß sozialer Polarisierung am Arbeitsmarkt wird jedoch erst deutlich, wenn man die globale Arbeitskraft betrachtet. Auch weltweit waren nie mehr Menschen von Erwerbsarbeit abhängig. Die Kernbelegschaften in halbwegs geschützter Beschäftigung repräsentieren jedoch nur ca. 20 % der global labour force, weitere 20 % stellt der prekäre Sektor, während 60 % (1,8 Mrd.) von informeller Arbeit leben und sich ohne Arbeitsvertrag verdingen müssen. 700 Mio. dieser informell Beschäftigten leben von weniger als 1,25 US-Dollar pro Tag und damit in absoluter Armut (ILO 2009; Jütting und de Laiglesia 2009; Roth 2010: 157f.). Und doch sind viele der informell Beschäftigten in transnationale Wertschöpfungsketten integriert. Ob sich dies tatsächlich als Ausdruck einer globalen Homogenisierungstendenz (Roth 2010) deuten lässt, kann bezweifelt werden. Gegenwärtig bewirkt die transnationale Hierarchisierung von Erwerbsarbeit wohl eher, dass Stammbeschäftigte umso stärker danach trachten, ihr verbliebenes Sozialeigentum auch gegen Ansprüche von Zuwanderern zu verteidigen.

Von der intermediären zur fraktalen Organisation?

Die Restrukturierung der Arbeitsmärkte vor Augen, kann präziser erfasst werden, worin der behauptete Funktionswandel von Gewerkschaften und sozialem (Klassen-)Konflikt besteht. Trotz oder gerade wegen ihrer unbestreitbaren Erfolge beim Krisenmanagement laufen auch die deutschen Gewerkschaften Gefahr, zu bloßen Vertretungen von Pressuregroups, von Stammbeschäftigten spezifi-

scher Branchen etwa in der Automobil-, Zuliefer-, Chemie- und Pharmaindustrie zu werden. Diese Aussage gilt vor allem für die Industriegewerkschaften, die angesichts des forcierten Strukturwandels dazu tendieren, die Interessen von minoritären Lohnabhängigengruppen zu vertreten. Denn einem Katalysator gleich hat die globale Krise den sektoralen Wandel weiter forciert: 2010 waren nur noch 18,9 % der Erwerbstätigen in der Industrie (ohne Bau) beschäftigt (1991: 29,3 %); dagegen arbeiteten bereits 73,5 % im Dienstleistungssektor (1991: 59,5 %). Auch wenn man in Rechnung stellt, dass Ausgründungen und Ausgliederungen zu einer raschen Expansion unternehmensbezogener Dienstleistungen geführt haben und zahlreichen Dienstleistungen indirekt von industriellen Unternehmen abhängen, signalisieren solche Daten doch unmissverständlich, dass die Interessenlage von Industriearbeitern innerhalb der Gesamtheit der Lohnabhängigen nur noch eine – strategisch allerdings noch immer sehr bedeutsame – Minderheitenperspektive darstellt.

Es wird immer schwerer, eine solche Interessenfokussierung noch als Perspektive „der“ Lohnabhängigen darzustellen. Das eingangs zitierte Extrembeispiel bewahrender Interessenpolitik in der Rüstungsindustrie liefert dafür Anschauungsunterricht.¹⁰ Neu ist nicht so sehr die Artikulation von Partikularinteressen, dergleichen hat es in der Gewerkschaftsgeschichte immer wieder gegeben. Neu ist vielmehr, dass sich diese Partikularinteressen minoritärer Lohnabhängigenfraktionen kaum noch in einer kollektiven Aufstiegsperspektive verbinden lassen. Dieser Umstand motiviert betriebliche Interessenvertretungen und mit ihnen die Gewerkschaften zur Protektion jener Industrien, in denen sie das Gros ihrer verbliebenen Mitglieder haben. Pressuregroup-Verhalten bedeutet, im Bündnis mit Teilen der Wirtschaft und den jeweils favorisierten Fraktionen der politischen Klasse Partialinteressen von Mitgliedern auch gegen übergreifende gesellschaftliche Reproduktionsinteressen wahrzunehmen. Korporatismus wirkt immer selektiv, aber hier geht es um eine Selektivität besonderer Art, weil die repräsentierten Partialinteressen kaum mit – wie auch immer definierten – allgemeinen Lohnabhängigen- und Reproduktionsinteressen in Einklang zu bringen sind. Die Vertretung der Beschäftigungs- und Einkommensinteressen minoritärer Lohnabhängigenfraktionen auch gegen übergreifende politische Ziele der eigenen Organisation verkörpert eine Entwicklung von der intermediären Organisation hin zum *fraktalisierten Interessenverband*, zur *Fraktal-Gewerkschaft*.

Der hier verwendete Begriff der Fraktal-Gewerkschaft beruht auf einer Analogie zu Managementkonzepten aus den 1990er Jahren. Das Modell der

¹⁰ Die in der Tagesschau zitierte Position ist in der IG Metall sicherlich so nicht mehrheitsfähig. In früheren Zeiten hätte sie allerdings innerorganisatorisch eine Welle der Entrüstung ausgelöst.

fraktalen Organisation umfasste damals ein in viele dezentrale Einheiten gegliedertes Mutterunternehmen, das wiederum mit Netzen loyaler Zulieferer kooperierte. Diese dezentrale Organisation lief beständig Gefahr, dass sich die Fraktale verselbstständigten. Was als gemeinsames Unternehmensinteresse zu begreifen war, unterlag permanenten Definitionskämpfen und Aushandlungsprozessen. Mit der fraktalen Gewerkschaft verhält es sich ähnlich. Auch sie kann sich auf ein allgemeines, deutungsabhängiges Gesellschafts- oder Klasseninteresse beziehen (und würde dann zu einer modernen Netzwerk-Gewerkschaft), sie muss es aber nicht. Möglich ist eben auch, dass sie sich auf die Mediation von Partialinteressen noch einigermaßen geschützter Lohnabhängigengruppen beschränkt. Eine solche Gewerkschaft wäre dann nicht mehr intermediäre Organisation mit der Fähigkeit zur Zentralisierung von Lohnabhängigeninteressen, sondern lediglich ein loser organisatorischer Zusammenschluss von Einflussgruppen mit schwach ausgeprägten oder zumindest relativ unverbindlichen allgemeinen Zielsetzungen. Die Fraktale werden dann nicht mehr durch ein Gravitationszentrum angezogen, sondern sie tendieren dazu, selbst als organisatorische Machtzentren zu wirken. In der Folge entsteht eine Interessenheterogenität, die eine andere, weit schwerer zu beherrschende Dynamik entfaltet, als es jene Mischung aus regionalen Verhandlungen, betrieblicher Spezialisierung und loser nationaler Koordination impliziert, die es im dualen Arbeitsbeziehungssystem immer gegeben hat. Präziser ausgedrückt: Die fraktale Gewerkschaft ist vornehmlich an einer Bestandssicherung der von ihr noch repräsentierten Branchen und Unternehmen interessiert. Dieser Bestandssicherung ordnet sie andere Interessen unter. Vor allem jedoch muss sie, um überhaupt handlungsmächtig zu werden, die Machtzentren *innerhalb* der verbliebenen gewerkschaftlich repräsentierten Unternehmen bedienen. Diese Machtzentren sind mit den Betriebsratsspitzen der großen exportorientierten Unternehmen identisch. Selbige verfügen nicht nur über Expertenwissen hinsichtlich ihrer Konzerne; sie haben auch die Deutungshoheit hinsichtlich der von ihnen repräsentierten und zu einem relevanten Teil gewerkschaftlich organisierten Mitglieder. Ohne diese unternehmenszentrierten Machtzentren sind insbesondere die Industriegewerkschaften kaum noch handlungsfähig. Deshalb bilden sie innerhalb der Gewerkschaftsorganisation das Gravitationszentrum relativ eigenständiger Fraktale.

Der Übergang zur fraktalisierten Gewerkschaft vollzieht sich nicht als abrupter Bruch mit dem Leitbild der intermediären Organisation, sondern eher schleichend und über eine Forcierung der inneren Widersprüche des überkommenen Organisationstyps. Der (1) *professionelle Apparat* mit seinen Sonderinteressen bleibt, er wird jedoch in Struktur und Zusammensetzung der konservierenden industriepolitischen Zielsetzung angepasst. Dies geschieht vor allem über eine allmähliche Verlagerung der Machtzentren innerhalb der Organisation. Es

sind in der Regel die Betriebsratsvorsitzenden großer Konzerne mit gewerkschaftlich vergleichsweise gut organisierten Belegschaften, die innerorganisatorisch den Ton angeben. Damit ist keineswegs gesagt, dass gewerkschaftliche Führungsgruppen Verbandsinteressen gegen die Mitgliedschaft durchsetzen. Im Gegenteil, es werden (2) *Schutzinteressen von Beschäftigtengruppen* bedient, die durchaus noch etwas zu verlieren haben. In ihrer Selbstwahrnehmung handelt es sich bei diesen – überwiegend qualifizierten – Arbeitern und Angestellten um Gruppen im kollektiven Abstieg, die nicht zuletzt um ihr verbliebenes Sozialeigentum kämpfen. Insofern entspricht die konservierende Interessenpolitik basalen Sicherheitsbedürfnissen dieser Gruppen und sie kann sich – kontrastiv zur quantifizierenden Logik der intermediären Organisation – sogar qualitativer Arbeits- und Reproduktionsinteressen annehmen; dies aber eben höchst selektiv und nur bei günstigen betrieblichen Wettbewerbsbedingungen. Eine Folge ist, dass es aus der Sicht gewerkschaftlicher Führungsgruppen durchaus rational ist, sich diesen über Betriebsräte repräsentierten Partialinteressen anzupassen, weil nur so eine (3) *hohe Durchsetzungsfähigkeit gewerkschaftlicher Interessenpolitik* gewährleistet und der „Opportunismus“ betrieblicher Interessenvertreter zumindest eingedämmt werden kann. Die Nutzung einer partikularen Form von Lohnabhängigenmacht, die vor allem auf einer Kontrolle noch halbwegs geschützter unternehmensinterner Teilarbeitsmärkte beruht, stellt im Grunde eine „polanyische“ Reaktion spezifischer Lohnabhängigengruppen auf marktgetriebene Konkurrenz und Unsicherheit dar. Es handelt sich um eine Variante exklusiver Solidarität, die die „Pazifizierung“ des Klassenkonflikts zu bewahren sucht, indem sie (4) das *Schutzversprechen institutionalisierter Arbeitsbeziehungen* für bestimmte Gruppen nicht mehr oder nur noch eingeschränkt gelten lassen will. Insofern geht es beim Typus des fraktalisierten Interessenverbandes (5) nicht mehr um eine wirtschaftspolitische *Funktionalisierung „der“ Gewerkschaften*. Eher nutzen Teile der politischen Eliten die Lohnabhängigenorganisationen als eine Art „Transmissionsriemen“, um sich so einen Zugang zur ansonsten entscheidungsverschlossenen Unternehmensebene zu verschaffen.

Die deutlichsten Veränderungen lassen sich jedoch bei den makrosozialen Handlungsbedingungen, der Gewichtung von Konflikt und Kooperation sowie dem Umweltbezug der Gewerkschaften feststellen. Ein fraktalisierter Interessenverband vermag gesamtwirtschaftliche Lenkungen auch in einem Steuerungsverbund mit – ihrerseits geschwächten – politischen Eliten kaum noch oder gar nicht mehr wahrzunehmen. Auf Erfolge in der Arena des politischen Tausches angewiesen, muss ein solcher Verband alles daran setzen, Einflussmöglichkeiten bei den politischen Eliten zu erhalten – und sei es um den Preis eines Verlusts an Organisationskraft, Mobilisierungs- und Konfliktfähigkeit. Das Verhältnis von Konflikt und Kooperation verschiebt sich weiter zum letztge-

nannten Pol, wobei zunehmend unklar wird, wie sich jene (organisationalen) Machtressourcen reproduzieren lassen, mit deren Hilfe sich antagonistische Kooperation notfalls erzwingen ließe. In der Konsequenz können die Gewerkschaften letztendlich auch die Vermittlungsfunktion zwischen System- und Mitgliederinteressen nicht mehr effizient wahrnehmen. Denn einerseits fehlen ihnen die Machtmittel, um systemisch bedingte Reproduktionskrisen noch wirksam korrigieren zu können, andererseits ist keineswegs garantiert, dass der Einfluss solcher Verbände im politischen Tausch immer groß genug ist, um elementaren Interessen der noch repräsentierten Lohnabhängigengruppen Geltung zu verschaffen.

Forschungsperspektiven

Fügt man die einzelnen Mosaiksteine analytisch zusammen, so ergibt sich ein Bild, das sich deutlich vom Idealtypus einer intermediären Gewerkschaft abhebt. Damit ist allerdings nicht gesagt, dass die deutschen und kontinentaleuropäischen Gewerkschaften den hier angedeuteten Funktionswandel bereits irreversibel vollzogen hätten. Die Realität auch der DGB-Gewerkschaften ist ungleich vielschichtiger und widersprüchlicher. Diese Feststellung gilt im Übrigen auch für das gewerkschaftliche Krisenmanagement. Lässt man sich auf die heterogene Realität betrieblicher Aushandlungen und Konflikte ein, wird man rasch feststellen, dass die Sicherung von Stammbeschäftigten keineswegs selbstverständlich und im Selbstlauf erfolgt. Häufig ist sie mit einem zähen Ringen zwischen Unternehmensleitungen und Interessenvertretungen um Konzessionen und Flexibilisierungsleistungen der Beschäftigten verbunden. Betriebliche Aktionen gegen geplante Entlassungen von Stammbeschäftigten oder die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen sind – trotz Krise – keine Seltenheit. Dennoch lässt sich nicht verkennen, dass in den dominanten gewerkschaftlichen Krisenreaktionen fraktalisierende Tendenzen ausgeprägt vorhanden sind. Das zeigt sich gerade auch in Betrieben, in denen es im Zuge der Krise zu Mobilisierungen gekommen ist.

Übereinstimmend berichten konfliktorientierte Betriebsräte aus der Metall- und Elektroindustrie, dass ihnen Mobilisierungen in der Regel nur dann gelingen, wenn es um klar identifizierbare Belegschaftsinteressen geht. Doch selbst in solchen Fällen machen sich in den Belegschaften inzwischen häufig entsolidarisierende Praktiken bemerkbar. Dass man selbst in Kurzarbeit geht und Lohn einbußen hinnimmt, um die Entlassung anderer zu vermeiden, ist für Teile der Belegschaften offenbar nicht oder nicht mehr selbstverständlich. Und es passt ins Bild, wenn nahezu 50 % der von uns befragten westdeutschen Arbeiter und Angestellten eines Automobilherstellers (Dörre et al. 2011; vgl. den Beitrag von Holst und

Matuschek in diesem Band) dem Statement „Eine Gesellschaft, in der jedermann aufgefangen wird, ist nicht überlebensfähig“ zustimmen und ein noch größerer Anteil der Befragten für mehr Druck auf Arbeitslose plädiert. Im organisationalen Kontext derart exklusiver Solidarität mögen neue Methoden und Organisationsformen (Organizing, Campaigning etc.) noch immer ihren Platz haben. Sie mutieren jedoch zu technokratischen Rekrutierungsmaßnahmen, sofern sie nicht in eine kohärente Erneuerungspolitik eingebettet sind. Ohne Bereitschaft zum Konflikt und vor allem ohne soziale und oppositionelle Bewegung in der Gesellschaft ist eine Erneuerung struktureller wie auch organisationaler Machtressourcen eher unwahrscheinlich. Macht, die von den Eliten lediglich geliehen ist, kann sich hingegen rasch als fiktional erweisen, wenn sie nicht durch Organisation- und Konfliktfähigkeit abgesichert wird. Diese Einschätzung gilt gerade auch für den aktuellen „Krisenkorporatismus“. In dem Maße, wie eine gewerkschaftliche Beteiligung an staatlichen Entscheidungsprozessen verzichtbar erscheint, entfallen die Geschäftsgrundlagen dieses „Korporatismus der Schwäche“. Mit dem Comeback der Gewerkschaften könnte es dann ebenso rasch vorbei sein wie mit der neu erwarteten Liebe der politischen Eliten zu ihnen.

Diese Aussage gilt indessen in noch stärkerem Maße für Länder, in denen die Gewerkschaften zu korporativen Deals gar nicht mehr fähig sind. Möglicherweise hat der Zerfall gewerkschaftlicher Organisationsmacht in einigen wichtigen kontinentaleuropäischen Staaten bereits jenen kritischen Punkt überschritten, an dem eine Repräsentation der Gesamtheit der Lohnabhängigen zur bloßen Fiktion wird. In Deutschland ist das zumindest in den neuen Ländern bereits der Fall. Vor dem Hintergrund einer tiefen Repräsentationskrise ist es wahrscheinlich, dass der Funktionswandel von Gewerkschaften hin zu partikularen Interessenorganisationen weitergeht. Dies ist, das dürfte deutlich geworden sein, nicht allein und in erster Linie das Resultat eines politischen Versagens gewerkschaftlicher Führungsgruppen. Kurzfristig für relative Beschäftigungssicherheit im Wertschöpfungssystem Automobil, im Maschinenbau oder der Chemie und Pharmaindustrie zu sorgen, ist z. B. eine Aufgabe, der sich gewerkschaftliche Interessenpolitik nur um den Preis der Selbstaufgabe und des Verdrängens auch gesellschaftlicher Entwicklungsperspektiven entziehen kann. Das Beispiel der Deindustrialisierung Großbritanniens vor Augen wird man dem gewerkschaftlichen Bemühen um den Erhalt „industrieller Kerne“ Rationalität kaum absprechen können.

Aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes muss jedoch gefragt werden, wozu es führt, wenn die gewerkschaftliche Einflussnahme zugunsten eines kurzfristigen Krisenmanagements mit dem Verzicht auf eine grundlegende Auseinandersetzung mit den Systemfehlern des Finanzmarktkapitalismus erkaufte wird. Aus der Ferne mag man die Bruchstellen des aktuellen „Krisenkorporatis-

mus“ (Urban 2010; Ehlscheid et al. 2010) noch längere Zeit übersehen, im Land selbst werden sie sich schon mit der anstehenden Auseinandersetzung um die anvisierten Haushaltskürzungen, die nun auf Sanierung des maroden Finanzsystems folgen, bemerkbar machen. Die Bruchstellen werden allerdings nicht im Selbstlauf dazu führen, dass der „Krisenkorporatismus“ sich genauso schnell verflüchtigt, wie er gekommen ist. Im Gegenteil, besonders die beiden großen Industriegewerkschaften, IG BCE und IG Metall, könnten dazu tendieren, den Krisenpakt mit einem Teil der weltmarktorientierten Unternehmen und dem Staat – trotz offizieller Proteste gegen das Sparprogramm der Regierung – weiter zu führen. Was für die IG BCE eine – modifizierte – Fortführung ihrer sozialpartnerschaftlichen Orientierung wäre¹¹, würde für die IG Metall indessen eine gravierende Verschiebung ihres politischen Koordinatensystems bedeuten. Einst vor allem in ihrem Funktionärskörper zentrale Kraft einer pluralen politischen Linken, nähert sich die Organisation inzwischen in Teilen (nicht nur) ihres hauptamtlichen Funktionärskörpers dem selektiven industriepolitischen Korporatismus der anderen großen Industriegewerkschaft an. Demgegenüber scheint die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di mit ihrem eher regierungskritischen Kurs innerhalb des DGB relativ isoliert. In wichtigen Organisationsbereichen wie dem öffentlichen Dienst nur begrenzt konfliktfähig, wird die Organisation aber zunehmend zum Katalysator für unkonventionelle Aktionen und Streiks in Bereichen (Erzieherinnen), die für eine Aktivierung gewerkschaftlicher Organisationsmacht lange Zeit eher als randständig galten (vgl. den Beitrag von Dribbusch in diesem Band).

Wie immer man die Veränderungen innerhalb des DGB bewerten mag, sei es als Resultat einer zwingend nötigen Modernisierung, sei es als Preisgabe eines gesellschaftlichen Gestaltungsanspruchs, als Faktum bleibt, dass sie mit dem Analyseraster der intermediären Organisation nicht zu erfassen sind. Handelt es sich doch um Veränderungen, die sich zunächst auf der Ebene sinnstiftender Orientierungssysteme („Gewerkschaftsideologien“; Hyman 2001), bei der normativen Einbindung und der Rekrutierung haupt- wie ehrenamtlicher Funktionäre bemerkbar machen. Das Raster der Intermediarität ist zudem ungeeignet, die Spielräume für Strategic Choice auszuloten, die Gewerkschaften noch immer besitzen. Zwar lassen sich Fraktalisierungstendenzen nicht ohne Weiteres umkehren, doch der Weg hin zu entpolitisierten Vertretungen von Pressuregroups ist keineswegs unausweichlich vorgezeichnet. Entscheidend ist nicht allein *ob*, sondern *wie* sich der gesellschaftliche Funktionswandel von Gewerkschaften vollzieht. Es ist durchaus möglich, dass Gewerkschaften trotz rückläufiger und

¹¹ Eine lesenswerte Kursbestimmung findet sich in: Vassiliadis (2010).

zudem hoch selektiver Verankerung in spezifischen Beschäftigtengruppen in der Lage sind, sich inklusiv auf so genannte schwache Interessengruppen – seien es nun prekär Beschäftigte, Langzeitarbeitslose oder die Repräsentanten von Reproduktionsinteressen – zu beziehen, ohne entsprechende Bündnispolitiken vorab mit einem Alleinvertretungsanspruch zu verbinden. Auch solche Gewerkschaften, die sich bewusst sind, dass sie keine universelle Klassenrepräsentation zu leisten vermögen, können sich in transnationalen Wertschöpfungsketten internationalistisch verhalten oder auf die Verteidigung partikularer Standortinteressen beschränken. Sie können sich für neue Gruppen öffnen oder sich auf die Verteidigung einer schrumpfenden Stammklientel konzentrieren. Und sie können sich ausschließlich auf den Betrieb und das Unternehmen beschränken oder offensiv und mit Bereitschaft zum Konflikt in der politischen Arena agieren.

Trotz des sich abzeichnenden Funktionswandels besteht somit weiterhin die Möglichkeit einer strategischen Wahl. In gewisser Weise sehen sich die deutschen Gewerkschaften mit einer Problematik konfrontiert, mit der sich Lohnabhängigenorganisationen in (semi-)peripheren Ländern seit Langem auseinandersetzen müssen: Die subalternen Klassen sind, nicht zuletzt wegen der unterschiedlichen Verfügung über Sozialeigentum, derart fragmentiert, dass jeder Versuch, die daraus resultierende Heterogenität durch wenige zentrale Organisationen zu repräsentieren, unweigerlich Integrationsprobleme erzeugen muss. Anders als in den peripheren Kapitalismen sind die Lohnabhängigen in regulärer Beschäftigung hierzulande noch immer deutlich in der Mehrheit, wie schon gezeigt, breiten sich atypische und prekäre Beschäftigungsformen jedoch rasant aus. Im Unterschied zu früheren Phasen kapitalistischer Entwicklung kann die daraus resultierende Interessenheterogenität organisationspolitisch offenbar nicht mehr in einer kollektiven Aufstiegsperspektive relativiert werden. Stattdessen setzen sich mit der asymmetrischen Verfügung über Sozialeigentum Spaltungslinien durch, die der Bündnispolitik zwischen subalternen Klassen(fraktionen) und ihren organisierten Repräsentanten eine strategische Bedeutung zuweisen, die sie in der fordistischen Ära so nicht hatte.

Das gilt umso mehr, als die ökonomisch-ökologische Doppelkrise, die (nicht nur) die westlichen Gesellschaften gegenwärtig durchlaufen, eine grundlegende Neuorientierung auch der Gewerkschaftspolitik erfordert. Was in früheren Perioden als wenigstens zeitweiliger Ausweg aus der *ökonomischen* Krise beinahe fraglos akzeptiert wurde, die Notwendigkeit materiellen ökonomischen Wachstums, trägt nun zumindest in seiner konventionellen Ausrichtung unweigerlich zur Verschärfung von Ressourcenknappheit, Energieverschwendung,

Klimawandel und damit zur Zuspitzung der *ökologischen* Krise bei.¹² Dies impliziert, dass auch und gerade jene Branchen, auf deren Fortbestand eine defensive gewerkschaftliche Standortsicherungspolitik zielt, unweigerlich einen tiefgreifenden Wandel durchlaufen werden, der von den Produkten bis hin zu den nachgefragten Qualifikationen reichen wird. Eine bloße Bestandserhaltungspolitik mag kurzfristig erfolgreich sein, schon mittelfristig könnte sie indessen jenen schmalen Zeitkorridor verspielen, der für ein stoffliches Umsteuern des (Re-)Produktionsmodells noch vorhanden ist. Gleich ob und wie die deutschen Gewerkschaften sich auf die neuen Verhältnisse einstellen – eine bloße Fortführung korporativer industriepolitischer Strategien, die ihren eigentlichen Ursprung im sozial-bürokratischen Kapitalismus der Nachkriegsära haben, lassen angemessene Antworten auf diese historisch neuartige Krisenkonstellation nicht zu. Der Druck zur Selbstveränderung der Gewerkschaften wird anhalten; der Preis für konservatives Beharren ist die Marginalisierung organisierter Arbeitsinteressen.

In einer solchen Phase des Funktionswandels und der Selbstveränderung sind Gewerkschaften als noch immer höchst bedeutsame zivilgesellschaftliche Akteure stärker denn je auf eine sozialwissenschaftliche Forschung angewiesen, die diese Transformation kritisch begleitet. Eine solche Forschung ist jedoch derzeit zumindest in Deutschland kaum vorhanden. Verharren wichtige Protagonisten der Arbeitsbeziehungs-Forschung, sicher mit guten Gründen, im Paradigma der gewerkschaftlichen Repräsentationskrise, so machen andere mit sozialer Marktwirtschaft und intermediärer Organisation Leitbegriffe der fordistischen Entwicklungsphase des Kapitalismus zum normativen Fluchtpunkt von Analysen, die beanspruchen, Antworten auf die neuen Herausforderungen bereitzuhalten. Beide Deutungsmuster verleiten, aller Plausibilitäten zum Trotz, zu verzerrten Betrachtungen. Weder gibt es den linearen Niedergang sämtlicher Gewerkschaftsorganisationen in allen Zentrumsstaaten, noch lassen sich gewerkschaftliche Aktivitäten in einer Transformationskrise auf jene Vermittlungsleistungen reduzieren, die das Konzept der intermediären Organisation impliziert. Eine zeitgemäße Forschung muss, in klarer Abgrenzung zu überlebten analytischen Konzepten, vor allem drei Aufgaben erfüllen.

Erstens kommt sie nicht umhin, einzulösen, was in diesem Beitrag nur als Anspruch formuliert wurde. Sie hat der Möglichkeit eines erneuten gesellschaftlichen Funktionswandels von Gewerkschaften mit der gebotenen analytischen Distanz nachzugehen und die gesellschaftlichen Konsequenzen eines solchen Wandels schonungslos aufzuklären. In den Labour Revitalization Studies und auch in unseren eigenen Studien wird die Tendenz zu einem erneuten gesell-

¹² Aus der Vielzahl der Veröffentlichungen: Stern (2007); Jackson (2009).

schaftlichen Funktionswandel der Gewerkschaften bislang unterschätzt. Spielräume für eine strategische Wahl der Gewerkschaften können aber nur ausgelotet werden, wenn dieser schleichende Funktionswandel als eine mögliche und teilweise bereits faktische Realität wissenschaftlich reflektiert wird. Ein solches Vorhaben impliziert, dass Chancen und Grenzen gewerkschaftlicher Erneuerung im Kontext der Verfügbarkeit alter und neuer Machtressourcen zu diskutieren sind. In der einschlägigen Literatur wie auch bei den Autorinnen und Autoren dieses Bandes herrscht dahingehend Übereinstimmung, dass es kaum genügen wird, sich der alten Quellen von Arbeitermacht auf dem Wege von Konflikt und Opposition lediglich neu zu vergewissern. Gerade in den entwickelten Kapitalismen werden wohl neue Machtquellen für soziale Bewegungen benötigt, die sich nicht, jedenfalls nicht primär an Kapital-Arbeit-Konflikten entzünden. Vorschläge, kommunikative Macht als eine neue Ressource zu identifizieren (siehe den Beitrag von Gerst et al. in diesem Band), machen auf ein wichtiges Phänomen aufmerksam. In Zeiten der Fraktalisierung wird es immer wichtiger, die auseinanderstrebenden Teile mittels des „zwangslosen Zwangs“ besserer Argumente, durch sprachlich vermittelten Austausch, transparente Informationspolitik und Diskursfähigkeit, zusammen zu halten. Solidarität innerhalb wie außerhalb der Gewerkschaftsorganisation bedarf mehr denn je einer kommunikativen, prozeduralen Fundierung. Dennoch ist dies nach unserer Auffassung vor allem eine Veränderung in der Dimension ideologischer Macht. Gewerkschaftliche Kollektividentitäten (Hyman 2001) und Überzeugungssysteme waren schon immer kommunikativ vermittelt. Mit Blick auf die ökonomisch-ökologische Doppelkrise wird es wohl machtstrategisch vor allem darum gehen, neue Synthesen von Produktions- und Reproduktionsmacht zu finden. Nichtregierungsorganisationen, Frauen- und ökologische Bewegungen oder auch die genossenschaftlichen Ansätze einer solidarischen Ökonomie verfügen über je eigene Machtressourcen. Mit Blick auf dieses Potenzial gilt unter anderen Vorzeichen Ähnliches wie für den „Korporatismus der Schwachen“. Geliehene Macht ist fiktive Macht. Die Gewerkschaften werden daher nicht als bloße Trittbrettfahrer an den Quellen reproduktiver Macht partizipieren können. Und es geht auch nicht ausschließlich um eine inklusive Bündnispolitik gegenüber solchen Akteuren und Bewegungen. Vielmehr werden die Gewerkschaften politische Ziele formulieren müssen, die eine strategische Kooperation erlauben. Nur unter diesen Bedingungen wird es künftig möglich sein, dass – wie schon häufig in der Vergangenheit – politisierende Impulse aus der Gesellschaft in die Gewerkschaften hineingetragen werden. Es geht um inhaltbasierte interessenpolitische Kooperationen, um eine Assoziierung von produktions- und

reproduktionsbezogenen Akteuren. Als Begriff für eine entsprechende Suchstrategie sprechen wir daher von assoziierter Macht.¹³

Eine Arbeitsbeziehungs- und Gewerkschaftsforschung, die mögliche Neukombinationen von Machtressourcen analytisch erfassen will, kommt nicht umhin, ihre eigenen theoretischen Grundlagen zu hinterfragen. In diesem Zusammenhang gilt es, eine *zweite Arbeitshypothese* zu überprüfen. Diese lautet: Je stärker die Bereiche schrumpfen, die durch Mitbestimmung und Kollektivverträge noch abgedeckt werden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit nicht-normierter Konflikte in anderen gesellschaftlichen Sektoren. Als Folge splittert, wie sich schon heute beobachten lässt, der soziale Konflikt auf. Jene Sektoren und Unternehmen, in denen der Klassenkonflikt durch Mitbestimmung und Kollektivverträge „pazifiziert“ wird, sind noch immer vorhanden, aber sie gleichen mehr und mehr Inseln inmitten einer aufgewühlten See. Kollektive (Nicht-)Arbeitsinteressen artikulieren sich daher häufig jenseits der normierten Konflikte. Auch außerhalb von abgehängten Quartieren und Regionen findet nicht erst seit der Krise ein „bargaining by riots“ statt, das – trotz der unbestreitbaren Relevanz ethnischer oder geschlechtsspezifischer Konstruktionen – als Ausdruck spontanen Klassenhandelns zu dechiffrieren ist. Generalstreiks, Massenproteste gegen Entlassungen und Haushaltskürzungen, wie sie in Griechenland, Spanien, Portugal, Frankreich oder jüngst in Algerien und Tunesien im Gefolge der globalen Wirtschaftskrise aufgetreten sind, haben teilweise bereits den Charakter von Erhebungen und Revolten angenommen, die – auch aus einem Ohnmachtsempfinden vieler Beteiligter heraus – auf bewusste Regelverletzung zielen (Dörre 2010b). All das sind Symptome nicht des Endes, aber eines Funktionswandels organisierter Arbeitsbeziehungen. Um solche Prozesse analytisch bearbeiten zu können, müssen Forschungen zu Arbeitsbeziehungen und sozialen (Klassen-)Konflikten ihren Gegenstand ausweiten. Es gilt labour unrest, nicht normierte Konflikte, lokale Unruhen, Brot- und Butterkonflikte, die in gewaltsame Auseinandersetzungen münden, Jugendrevolten und ähnliche Phänomene analytisch wieder in den Blick zu nehmen. Gleiches gilt für die Streikintensität von Gewerkschaften und für politische (Klassen-)Konflikte.

Drittens ist es wichtig, die subjektiven Potenziale wissenschaftlich auszuloten, die für eine Revitalisierung von Gewerkschaften genutzt werden können. Eine erneuerte Arbeitsbewusstseinsforschung wird feststellen, dass definitionsmächtige Betriebsräte immer nur einen Ausschnitt der vielschichtigen Subjektivitäten wahrnehmen, aus denen sich die von ihnen vertretenen Belegschaften

¹³ Alain Lipietz hatte bereits zu Beginn des Jahrzehnts eine (Wieder-)Vereinigung von Arbeiter- und ökologischen Bewegungen prognostiziert. Das war deutlich zu optimistisch, darf aber als Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden (Lipietz 2000: 58ff.).

zusammensetzen. Nutzt man die gegenwärtig vorhandene, völlig unzureichende Datenbasis, stößt man auf eine eigentümliche Konstellation: Das Arbeitsbewusstsein von Kerngruppen der Lohnabhängigen zeichnet sich in vielen unserer Untersuchungsbetriebe durch eine merkwürdig anmutende „Doppelstruktur“ aus, die sich auf die Formel „Gutes Unternehmen, schlechte Gesellschaft“ bringen lässt. Einerseits spricht vieles für eine „kompetitive Solidarität“ von Stammbelegschaften („Wir sind Porsche“, „Wir sind Karstadt“). Andererseits findet sich bei vielen Arbeitern und Angestellten neben den schon benannten Symptomen einer exklusiven Solidarität ein latenter Antikapitalismus, der jedoch gegenwärtig politisch heimatlos ist (vgl. den Beitrag von Holst und Matuschek in diesem Band). Eine pragmatische „Soziologie der Kritik“, wie sie Boltanski (2010) vorgeschlagen hat, findet hier ein wichtiges analytisches Betätigungsfeld. Eine solche Soziologie geht nie in den Urteilen von Alltagsmenschen auf. Sie bringt ihnen jedoch eine gebührende Aufmerksamkeit entgegen, die von verstehender Ablehnung bis zu (partieller) Berücksichtigung bei dem Bemühen um eine Revitalisierung wissenschaftlich gestützter Sozialkritik reichen kann (ebd.: 21f.). Davon, die alltägliche Kapitalismuskritik in ihrer durchaus vorhandenen Radikalität und Bindungslosigkeit auch nur zu reflektieren, ist der zeitgenössische Mainstream der Industrial-Relations-Forschung indessen meilenweit entfernt. Auch deshalb sind theoretische Innovationen dringend gefragt.

Epilog

Es war ein Gewerkschafter, der den Verfasser dieser Zeilen auf die eingangs zitierte Sentenz aufmerksam machte. Besagter Sekretär organisierte auf lokaler Ebene erfolgreich Protestnoten und er war nicht der Einzige. Dies sei als kleiner Trost all jenen mitgeteilt, die es empört ablehnen, ihrem kräftezehrenden Engagement das Etikett eines fraktalisierten Interessenverbandes aufzukleben. Wie diese Episode noch einmal illustriert, ist über die Zukunft der Gewerkschaften noch nicht entschieden. Die Chancen einer strategischen Wahl bestehen noch immer. Dass die Geschichte der Gewerkschaften zu Beginn des 21. Jahrhunderts einen neuen und guten Anfang nehmen wird, ist damit aber nicht gesagt.

Literatur

- Artus, Ingrid, Sabine Böhm, Stefan Lücking, Rainer Trinczek. 2009. *Jenseits der Mitbestimmung. Interessenhandeln in Betrieben ohne Betriebsrat*. Frankfurt/New York: Campus.
- Astheimer, Sven. 2010. Beschäftigt. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 30. Juli 2010: 9.
- Aulenbacher, Brigitte. 2009. Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Hrsg. Robert Castel und Klaus Dörre, 65-80. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Baccaro, Lucio. 2010. Does the global financial crisis mark a turning point for labour? The collapse of finance but labour remains weak. *Socio-Economic-Review* 8, 341-376.
- Boltanski, Luc. 2010. *Soziologie und Sozialkritik*. Berlin: Suhrkamp.
- Boltanski, Luc und Ève Chiapello. 2003. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Briefs, Götz. 1927. *Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik. Handwörterbuch der Staatswissenschaften*, Hrsg. Johannes Conrad, Ludwig Elster, Wilhelm Hector Lexis und Edgar Loening, 1108-1150. Jena: Fischer.
- Brinkmann, Ulrich, Hae-Lin Choi, Richard Detje, Klaus Dörre; Hajo Holst, Serhat Karakayali, Catharina Schmalstieg. 2008. *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bruckmeier, Kerstin, Tobias Graf, Helmut Rudolph. 2007. Aufstocker – bedürftig trotz Arbeit. Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II. *IAB-Kurzbericht* 22.
- Buci-Glucksmann, Christine, Göran Therborn. 1982. *Der sozialdemokratische Staat. Die Keynesianisierung der Gesellschaft*. Hamburg: VSA.
- Crouch, Colin. 2010. The financial crisis – a new chance for labour movements? Not Yet. *Socio-Economic-Review*, 341-376.
- Deppe, Frank. 1979. *Autonomie und Integration. Materialien zur Gewerkschaftsanalyse (Schriftenreihe für Sozialgeschichte und Arbeiterbewegung der Studiengesellschaft für Sozialgeschichte und Arbeiterbewegung Marburg, Bd. 9. Marburg: Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft*.
- Dörre, Klaus. 2009a. Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In: *Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte*, Hrsg. Klaus Dörre, Stephan Lessenich und Hartmut Rosa, 21-86. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Dörre, Klaus. 2009b. Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Hrsg. Robert Castel und Klaus Dörre, 35-64. Frankfurt: Campus.
- Dörre, Klaus. 2010a. Landnahme und soziale Klassen. Zur Relevanz sekundärer Ausbeutung. In: *Klassen im Postfordismus*, Hrsg. Hans-Günther Thien, 113-151. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dörre, Klaus, Hajo Holst, Ingo Matuschek. 2011. Der Shareholder Value ist tot, es lebe die Maximalrendite! Von Management-Mimikry zu arbeitspolitischen Alternativen. In:

- Gute Arbeit. Folgen der Krise, Arbeitsintensivierung und Restrukturierung*, Hrsg. Lothar Schröder und Hans-Jürgen Urban, 80-98. Frankfurt: Bund Verlag.
- Dörre, Klaus. 2010b. Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: *Handbuch Arbeitssoziologie*, Hrsg. Fritz Böhle und Günter G. Voß, 873-912. Wiesbaden: VS Verlag.
- Dörre, Klaus, Bernd Röttger. 2006. Im Schatten der Globalisierung. Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Dullien, Sebastian, Hansjörg Herr, Christian Kellermann. 2009. *Der gute Kapitalismus ... und was sich dafür nach der Krise ändern müsste*. Bielefeld: transcript.
- Ehlscheid, Christoph, Klaus Pickshaus, Hans-Jürgen Urban. 2010. Die große Krise und die Chancen der Gewerkschaften – Ein Beitrag zur Strategiedebatte. *Sozialismus* (6), 43-49.
- Esser, Josef. 2003. Funktion und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland. In: *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*, Hrsg. Wolfgang Schroeder und Bernd Wessels, 65-85. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Frankfurter Rundschau, 31. 12.2010, 66: 12f.
- Frege, Carola, John Kelly. 2003. Union Revitalization in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9, 17–24.
- Gerlinger, Thomas. 2009. Der Wandel der Interessenvermittlung in der Gesundheitspolitik. In: *Interessenvermittlung in Politikfeldern im Wandel. Befunde aus Verbände- und Policyforschung zur Bundesrepublik Deutschland und in vergleichender Sicht*, Hrsg. Ulrich Willems, Thomas von Winter und Britta Rehder. Wiesbaden: VS Verlag.
- Haipeter, Thomas. 2009. Tarifabweichungen und Flächentarifverträge. Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie. Wiesbaden: VS Verlag.
- Harvey, David. 2010. *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. Oxford: University Press.
- Hyman, Richard. 2001. *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage.
- Hyman, Richard, Rebecca Gumbrell-McCormick. 2010. Trade Unions and the crisis: a lost opportunity? *Socio-Economic-Review* 8, 341-376.
- International Labour Office. 2008. *Global Economic Trends*. Genf.
- Jackson, Timothy. 2009. *Prosperity without growth. Economics for a finite Planet*. London: Earthscan.
- Jütting, P. Johannes, Juan R. Laiglesia. 2009. *Is Informal normal? Towards more and better Jobs in Developing Countries*. Paris.
- Lipietz, Alain. 2000. *Die große Transformation des 21. Jahrhunderts. Ein Entwurf der politischen Ökologie*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Luxemburg, Rosa. 1975. Die Akkumulation des Kapitals. Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus. In: *Gesammelte Werke*. 5 Bände, Hrsg. Rosa Luxemburg, 5-411. Berlin: Dietz.
- Mann, Michael. 1994. *Geschichte der Macht. Erster Band. Von den Anfängen bis zur griechischen Antike*. Frankfurt/New York: Campus.
- Marginson, Paul. 2010. New forms of co-operation, new forms of conflict. *Socio-Economic-Review* 8, 341-376.

- Marx, Karl, Friedrich Engels. 1977. Das Manifest der kommunistischen Partei. In: *Marx-Engels-Werke* 4, 459-493. Berlin: Dietz.
- Milkman, Ruth. 2010. The US labour movement and the audacity of hope. *Socio-Economic-Review* 8, 341-376.
- Müller-Jentsch, Walther. 1995. Auf dem Prüfstand. Das deutsche Modell industrieller Beziehungen. *Industrielle Beziehungen* 3 (1), 11-24.
- Müller-Jentsch, Walther. 2008. Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: *Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*, Hrsg. Walther Müller-Jentsch, 51-78. Wiesbaden: VS Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther. 2009. Vom Klassenkampf zum Korporatismus. Gewerkschaften im Rheinischen Kapitalismus a. D. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 7, 61-70.
- Pelizzari, Alessandro. 2009. Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. Konstanz: Universitätsverlag.
- Regini, Mario. 2010. The increasing individualization of work and labour. *Socio-Economic-Review* 8, 341-376.
- Roth, Karl-Heinz. 2010. Die globale Krise. Globale Krise – Globale Proletarisierung – Gegenperspektiven. Hamburg: VSA.
- Sennett, Richard. 2007. *Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berliner Taschenbuch Verlag.
- Silver, Beverly J. 2005. Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin: Assoziation A.
- Sinn, Hans-Werner. 2005. *Ist Deutschland noch zu retten?* Berlin: Ullstein.
- Stern, Nicholas. 2007. *The Economics of Climate Change. The Stern Review*. Cambridge: University Press.
- Streeck, Wolfgang. 2009. Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy. Oxford: University Press.
- Süddeutsche Zeitung Nr. 2, Dienstag, 4. Januar 2011: 19.
- Urban, Hans-Jürgen. 2010. Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaftsmacht im Finanzmarkt-Kapitalismus: Der Fall Deutschland: *WSI-Mitteilungen* 63 (9), 443-450.
- Vassiliadis, Michael. 2010. Für den Fortschritt. Industriepolitik des 21. Jahrhunderts. Bonn: Vorwärts Buch.
- Wacquant, Loïc. 2008. *Urban Outcasts*. London: Polity Press.
- Waddington, David, Fabien Jobard, Mike King (Hrsg.). 2009. *Rioting in the UK and France. A Comparative Analysis*. Cullompton/Portland: Willan Publishing.
- Weber, Max. 1980. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5. Auflage. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Wright, Eric O. 2000. Working Class Power, Capitalist Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology* 105 (4), 957-1002.
- Yergin, Daniel, Joseph Stanislaw. 1999. *Staat oder Markt. Die Schlüsselfrage unseres Jahrhunderts*. Frankfurt/New York: Campus.