

Dörre, Klaus

Article

Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Dörre, Klaus (2016) : Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 3, pp. 348-365, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Doerre> , <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26443>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/196047>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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



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

Klaus Dörre*

Die neue Konfliktformation.

Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen**

Zusammenfassung – Der Beitrag setzt sich mit Walther Müller-Jentschs Soziologie industrieller Beziehungen auseinander. Er argumentiert, dass die Transformation des einstigen Sozialkapitalismus zwei Welten sozialer Regulation hervorgebracht hat, deren „Grenzregime“ zunehmend umkämpft ist. Es handelt sich, so die These, um Klassen-Auseinandersetzungen in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. Bewegungen, die von der einen in die andere Regulationswelt führen, lassen sich, wie auch Wolfgang Streeck feststellt, mit dem Konzept der Konfliktpartnerschaft nicht mehr angemessen verstehen. Deshalb gehört auf den Prüfstand, was in der Soziologie industrieller Beziehungen lange als gesichertes Wissen galt.

The new conflict formation:

Class conflicts in the age of fragmented labour relations

Abstract – The paper discusses Walther Müller-Jentsch’s sociology of industrial relations. He contends that the transformation of erstwhile social capitalism has produced two distinct worlds of regulation, the ‘border regime’ of which is increasingly contested. It argues that what we are witnessing are class conflicts in the context of fragmented labour relations. As Wolfgang Streeck also notes, the movements that stretch from one world of regulation to the other can no longer be adequately grasped by the concept of ‘conflict partnership’. We must therefore reconsider some of the ideas that have long been taken for granted in the sociology of industrial relations.

Key words: **conflict partnership, new conflict formation, fragmented labour relations, functional transformation of strike action** (JEL: J50, J52, J53, J58)

* Dr. Klaus Dörre, Jg. 1957, ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der FSU Jena sowie Sprecher der DFG-Kollegforschungsgruppe „Postwachstumsgesellschaften“, D – 07745 Jena. E-mail: klaus.doerre@uni-jena.de.

** Artikel eingegangen und akzeptiert: 3.7.2016.

Erinnern wir uns an das Krisenjahr 2009. Mit voller Wucht hatte der Crash an den globalen Finanzmärkten auch den deutschen Exportsektor erfasst. Für einen kurzen historischen Moment schien es, als stünde der Bundesrepublik eine ähnliche Deindustrialisierung bevor, wie sie zuvor besonders radikal in Großbritannien stattgefunden hatte. Dazu ist es nicht gekommen. Trotz des für die Nachkriegsära einmaligen Negativwachstums konnte eine Beschäftigungskatastrophe vermieden werden. Gemeinsam mit der sich rasch erholenden Nachfrage großer Schwellenländer und insbesondere Chinas sorgten die subventionierte Beschäftigung von Stammbesetzungen (Langzeit-Kurzarbeit) und ein Bastard-Keynesianismus, der den Verkauf von Neuwagen mittels Abwrackprämie ankurbelte, für eine vergleichsweise sanfte Landung der deutschen Wirtschaft. Seither jagt ein Beschäftigungsrekord den anderen. Das deutsche Jobwunder mit inzwischen über 43 Millionen Beschäftigten ist im Elitentalk zum Vorbild für Europa avanciert. Deutschland, so der italienische Philosoph Angelo Bolaffi, spiele „heute in Europa eine hegemoniale Rolle“, es sei „das bessere Gesellschaftsmodell“ (Bolaffi 2014a). Dafür Sorge eine funktionierende Partnerschaft von Kapital und Arbeit, die sich mit Hilfe von Agenda-Politik und Arbeitsmarkt-Reformen erfolgreich an die Rahmenbedingungen einer globalisierten Ökonomie angepasst habe (Bolaffi 2014b: 130f.).

Das Loblied auf das deutsche Modell berührt eine Kontroverse, die Wolfgang Streeck in seiner Würdigung der Arbeiten Walther Müller-Jentschs anklingen lässt (Streeck 2016). Streeck selbst hatte die Zukunft des German Capitalism lange vor der Krise äußerst skeptisch beurteilt. Von ökonomischer Globalisierung und den Folgeproblemen der deutschen Vereinigung in die Zange genommen, werde die deregulierende Tendenz in der Weltwirtschaft zu dem „perversen Ergebnis“ führen, dass das „weniger leistungsfähige anglo-amerikanische Modell des Kapitalismus das leistungsfähigere ‚Rheinische Modell‘“ verdränge (Streeck 1997: 51-53). Walther Müller-Jentsch begegnete solchen Prognosen stets mit erheblicher Skepsis. Ohne einen „Strukturwandel der Arbeitsbeziehungen“ (Müller-Jentsch 2007) abzustreiten, verkörpern Soziale Marktwirtschaft und Konfliktpartnerschaft für ihn eine Erfolgsgeschichte, die es fortzuschreiben gilt (Müller-Jentsch 2011: 193). Kollektive Lernprozesse der kapitalistischen Akteure, wie sie mit der Durchsetzung der Sozialen Marktwirtschaft verbunden waren, hält er für bestandsfest und noch immer bestens geeignet, auch große Herausforderungen (Prekarität, Sicherung der Mitbestimmung, Vision eines sozialen Europa) erfolgreich zu meistern. Eben dies soll die Kategorie ‚Konfliktpartnerschaft‘ zum Ausdruck bringen. Interessenkonflikte zwischen Kapital und Arbeit seien „heute schwerlich noch mit dem Interpretationsschema des Klassenkampfes zu begreifen“, würden „aber andererseits mit dem wohlfeilen Begriff der Sozialpartnerschaft bagatelisiert“ (ebd.).

Das kooperative Krisenmanagement von 2008-09 wirkt wie eine Bestätigung dieser Auffassung. In der Zeit der rot-grünen Bunderegierung an den Katzentisch verbannt, sind die Gewerkschaften wieder zum gefragten Partner politischer Eliten geworden. Ein „Krisenkorporatismus“ (Urban 2015), der auch als Ergebnis zahlreicher mikropolitischen Konflikte zustande kam (Hinz/Woschnack 2013: 161-174), hat den Lohnabhängigenorganisationen bei politischen Entscheidungen und meinungsprägenden Medien zu neuem Ansehen verholfen. Seither verzeichnen wichtige Gewerkschaften

vor allem bei den betriebsaktiven Mitgliedern wieder Zugewinne. Nach Jahren der Lohnzurückhaltung gibt es bescheidene verteilungspolitische Erfolge. Beim gesetzlichen Mindestlohn war das politische Agenda-Setting von NGG, ver.di und DGB gegen heftigen Widerstand der Wirtschaftsverbände erfolgreich. Selbst im Osten der Republik, der bereits zu einer gewerkschaftsfreien Zone zu werden drohte, steigen die Mitgliederzahlen vor allem in jüngeren Alterskohorten (vgl. u.a. Röbenack/Artus 2015; Goes/Schmalz/Thiel/Dörre 2015). Ist die Marktwirtschaft also doch dabei, das Soziale erfolgreich zu erneuern? Und dürfen wir es einer erfolgreich praktizierten Konfliktpartnerschaft von Kapital und Arbeit zurechnen, wenn die Erneuerung gelingen sollte?

Vor diese Fragen gestellt, ergeht es mir wie einst Goethes Dr. Faust: Die Botschaft hör' ich wohl, allein mir fehlt der Glaube! Was vordergründig als Revitalisierung von Sozialer Marktwirtschaft und Konfliktpartnerschaft gedeutet werden könnte, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als Reaktion auf einen (finanz-)marktgetriebenen Kapitalismus mit fragmentierten Arbeitsbeziehungen, der mit dem Sozialkapitalismus früherer Tage nur noch die – allerdings bröckelnde – institutionelle Fassade gemeinsam hat. In diesem Kapitalismus findet die Regulation der Arbeitsbeziehungen in zwei Welten statt. Die erste Welt umfasst Branchen, große und mittlere Unternehmen, in denen Flächen- oder Haustarife mit Besserstellung der Beschäftigten Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen regulieren. In dieser Welt hat sich an der Institutionalisierung des Klassenkonflikts scheinbar wenig geändert. Die zweite Welt ist die der Ausgründungen, des Sozial- und Tarifdumpings, der Billiglohnkonkurrenz, der erodierenden Flächentarife und der Abkehr von unternehmensbezogenen Vereinbarungen. Es ist eine Welt von Überausbeutung, von unsicherer, schlecht bezahlter, wenig anerkannter und deshalb prekärer Erwerbsarbeit. Beide Welten existieren nicht getrennt voneinander, die Grenzen zwischen ihnen sind fließend und es gibt konflikträchtige Bewegungen, die Betriebe jeweils von der einen in die andere Welt führen. Auseinandersetzungen, die bevorzugt an den Bruchlinien zwischen beiden Welten entstehen, lassen sich mit Hilfe eines konzeptuellen Rahmens, der den Gewerkschaften eine pragmatische Vermittlerrolle zwischen System- und Mitgliederinteressen zuschreibt (Müller-Jentsch 2008: 51-78), nicht mehr angemessen erfassen. Deshalb gehört auf den Prüfstand, was einer Industrielle-Beziehungen-Forschung lange als gesichertes Wissen galt.¹

¹ Der Beitrag führt eine Debatte fort, die 2005 in dieser Zeitschrift begann (vgl. u.a. Beerhorst 2005, Müller-Jentsch 2005 sowie Dörre 2005). Hinzugefügt sei, dass ich Walther Müller-Jentsch viel verdanke. In der Analyse enthält meine Argumentation mehr Schnittmengen mit Wolfgang Streeck als mit Walther Müller-Jentsch. Das ändert nicht das Gerinngste daran, dass ich den Arbeiten des Jubilars mit größtem Respekt begegne. Trotz inhaltlicher Differenzen hat er mich in wichtigen Phasen meiner wissenschaftlichen Biografie großzügig unterstützt – als Sprecher und Gutachter des DFG-Forschungsschwerpunktes „Globalisierung“, als Mitglied im Kuratorium des Forschungsinstituts Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) in Recklinghausen und 2006 als engagierter Teilnehmer an einer Konferenz, die gewissermaßen die Geburtsstunde der Jenaer Gewerkschaftsforschung war. Für all das schulde ich Walther großen Dank! Mit seiner Grundlegung der Industrielle-Beziehungen-Forschung hat er Standards gesetzt, die auch die kritische Auseinandersetzung mit ihnen noch für lange Zeit prägen dürften.

1. Organisierte Arbeitsbeziehungen und internationale politische Ökonomie

Industrielle-Beziehungen-Forschung, zu deren Grundlegung Walther Müller-Jentsch in Deutschland maßgeblich beigetragen hat, beruht methodologisch auf einer Abkoppelung des Feldes organisierter Arbeitsbeziehungen von der Kapitalismusanalyse. Diese Entkoppelung bietet einige Vorteile. Eine Soziologie der Arbeitsbeziehungen muss nicht erst den Umweg über die Gesellschaft nehmen, um aussagefähig zu werden. Stattdessen wird die Aufmerksamkeit auf die Beharrungskraft von Institutionen gelenkt, die nicht auf kurzfristige Veränderungen von Kräfteverhältnissen reagieren, über Gewöhnung und Habitualisierung wirken und so wahrscheinliche von unwahrscheinlichen Handlungsstrategien separieren. Institutionen und Organisationen kollektiver Arbeitsbeziehungen bilden eine Konfiguration, die Walther Müller-Jentsch in einem formalen Arenen-Modell des deutschen Systems dualer Interessenrepräsentation einleuchtend dargestellt hat (Müller-Jentsch 1994: 498-502). Die Unterscheidung von Regelungsbereichen (Arbeits- und Betriebsverfassung, Tarifautonomie, Tripartismus und rechtlich-institutionellem Rahmen) mit je eigenen Akteuren und typischen Regulationsmodi lässt sich als heuristische Folie für Arbeitsbeziehungs-Studien vorzüglich nutzen.

Die Institutionenfixierung hat jedoch auch eine Kehrseite. Ohne zumindest gelegentliche Rückbindung an Entwicklungen in Gesellschaft und internationaler politischer Ökonomie läuft sie letztendlich Gefahr, die konservierende Kraft von Institutionen analytisch zu verdoppeln. Ist die Evolution des institutionellen Settings erst einmal abgeschlossen, scheint Neues nur noch als Ergänzung (allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, direkte Partizipation) oder als Herausforderung (Prekarität, europäische Integration) aufzutreten. Im Grunde bleibt es jedoch bei einer Evolution des Immergleichen, bei der „Entdramatisierung“ des industriellen Klassenkonflikts und der Chance, noch immer virulente Interessendivergenzen von Kapital und Arbeit kooperativ-problemlösend zu bewältigen. Eine solche Betrachtung neigt zur Überharmonisierung der Kapital-Arbeitsbeziehungen, weil sie Entscheidendes verdrängt. Die Soziale Marktwirtschaft deutscher Prägung war immer ein *Sozialkapitalismus*. Dieser Sozialkapitalismus wirkte integrativ, weil er Lohnabhängigenmacht inkorporierte, den Basisinstitutionen wohlfahrtsstaatlicher Regulierung Kompromisscharakter verlieh und das Gros der Lohnabhängigen, einschließlich ihrer Familien, wenn auch asymmetrisch und in einer patriarchalen Ausprägung, zu Eigentümern, zu Besitzern von Sozialeigentum machte (Castel 2005: 41). Die Verfügung über ein solch kollektives Eigentum, das tarifliche Normen, Mitbestimmung, Sicherungssysteme und Arbeitsrecht garantiert, ist jedoch in Umfang und Struktur reversibel. Verteilungspolitisch ist sie in ihren bestehenden Formen an die Garantie wirtschaftlichen Wachstums gebunden. Der institutionelle Rahmen kollektiver Arbeitsbeziehungen lässt sich nur bewahren, wenn sich auch die wichtigsten Quellen von Lohnabhängigenmacht (strukturelle Macht in Produktionsprozessen und Arbeitsmärkten, Organisationsmacht von Gewerkschaften und der mit ihnen verbundenen Bewegungen und politischen Parteien) reproduzieren und so ein wirksames Gegengewicht zu organisierten Kapitalinteressen bilden. Misslingt diese Reproduktion, so kann das Akteure auf der Kapitaleseite ermutigen, störende soziale Regeln abzustreifen, sie zu durchbrechen, umzudefinieren und ihre Allge-

meinverbindlichkeit in Frage zu stellen. Eben dies ist, auch in (West-)Deutschland, seit den 1980er Jahren geschehen.

Der deutsche Sozialkapitalismus verdankte seinen Aufstieg und seine zeitweilige Kohärenz dem Zusammenspiel von außergewöhnlich lang anhaltender Nachkriegsprosperität, günstigen Kräfteverhältnissen im internationalen Staatensystem (Blockkonfrontation; Interesse der USA, Sozialkosten zu verallgemeinern) und einem im Tausch für die Beteiligung der Lohnabhängigen an Produktivitätszuwächsen in Gewerkschaften und Sozialdemokratie durchgesetzten Verzicht auf systemtranszendierende Ziele. Von der „positiven Verstärkerwirkung“ dieser Prosperitätskonstellation (Lutz 1984: 22) ist nur noch die Abkehr der gewerkschaftlichen Hauptströmungen von sozialistischer Programmatik geblieben. Weltwirtschaftlich hat sich der Wachstumspol von den frühindustrialisierten Ländern in Richtung der bevölkerungsreichen Schwellenländer verschoben. Was sich als spannungsvolle Kooperation im pazifischen Raum (China-Amerika) etabliert hat, bedroht Europa in Teilen mit einer Abstiegsprospektive. Nach 1989 durch marktradikale Regimes in Osteuropa zusätzlich forciert, Philipp Ther spricht von „Kotransformation“ (Ther 2014: 18), prägen die neuen internationalen Kräfteverhältnisse seit Längerem auch die europäische Integration. Was einmal als Antwort auf die deregulierende Tendenz der Globalisierung (Europäischer Binnenmarkt) und als Versicherung gegen deutsches Vormachtstreben (transnationales Euro-Geld) gedacht war, hat sich inzwischen selbst zum Krisenherd und Deregulierungstreiber entwickelt. Statt die Größe des europäischen Binnenmarktes zu nutzen, um über die Gewährung von Marktzugängen soziale Standards in der Weltökonomie durchzusetzen, ist ein staatenübergreifendes Disziplinarregime entstanden, das die Ungleichheiten innerhalb und zwischen den Mitgliedsstaaten (vor allem der Eurozone) verstärkt, weshalb die Gefolgschaft immer häufiger mit autoritativen Mitteln erzwungen wird (Bieling 2013: 34-46). Die Institutionalisierung einer autoritären Regulationsweise (Jessop 2012: 35-60) radikalisiert, was ich an anderer Stelle als Landnahme des Sozialen analysiert habe. Diese Landnahme setzt an wohlfahrtsstaatlichen Institutionen als dem funktional Anderen kapitalistischer Marktkoordination an. Sie stärkt privatkapitalistische Eigentumsrechte, ermöglicht die (Re-)Kommodifizierung von zuvor dem Markt entzogenen Sektoren und Lebensbereichen und beruht auf einer Unterordnung ökonomischer Aktivitäten unter die Regeln liberalisierter Finanzmärkte und restriktiver Haushaltspolitik. Ihr Inhalt ist die Schwächung von Lohnabhängigenmacht in all ihren Ausprägungen, die Beschneidung oder gar selektive Enteignung von Sozialeigentum.

Der europäische Konstitutionalismus und seine Kernprojekte (Binnenmarkt, Wirtschafts- und Währungsunion, Finanzmarktintegration, Osterweiterung) haben diese politische Ausrichtung einer demokratischen Willensbildung innerhalb der Mitgliedsstaaten weitgehend entzogen und so eine Transformation vorangetrieben, die den Marktradikalismus in den Institutionen des EU-Imperiums² fest verankert. Wie

² Im Unterschied zu Nationalstaaten zeichnen sich Imperien durch unscharfe Außengrenzen aus. Sie betonen interne Differenzierungen und die räumliche Aufteilung in Zentrum und Peripherie. Anders als demokratische Nationalstaaten sind sie nicht auf Legitimation von unten angewiesen, sondern beschränken sich wesentlich auf Integration, die von den

eng diese Ausrichtung die EU und vor allem die Mitglieder der Eurozone mit der globalen Finanzökonomie verflochten hat, ist während der Krise von 2008-09 offensichtlich geworden. Noch immer gilt: institutions matter! Doch die institutionelle Divergenz macht sich, zumindest in den atlantischen Staaten, weniger als Schutz vor, sondern allenfalls als Variation von Krisenfolgen bemerkbar (vgl. u.a. Karamessini/Rubbery 2014; Lehndorff 2014). Was, verursacht durch die Erschütterungen im globalen Finanzsystem, als europäische Bankenkrise begann, sodann in eine Finanzierungs- und Austeritätskrise europäischer Staaten einmündete und zur Etablierung eines europäischen Austeritätsregimes führte, hat die Ungleichheiten zwischen Ländern der Eurozone dramatisch verstärkt. Der wichtigste Gläubiger-Staat Deutschland profitiert zumindest fiskalpolitisch von der Krise (IWH 2015). Das ist auch die Folge eines Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM), der mit seiner prozyklischen Finanzpolitik ökonomische Wachstumsbarrieren erzeugt und die schwächeren Ökonomien einer Zins-Risiko-Spirale ausliefert, weil es letzteren schwerfällt, die nötigen Mittel zur Refinanzierung von Haushaltsdefiziten und Schulden aufzubringen. Die über Fiskalpakt, Europäisches Semester, Twopack, Sixpack etc. inzwischen institutionell fixierte Austeritätspolitik hat vor allem in den südeuropäischen Krisenländern verheerend gewirkt. Arbeitslosigkeit, Armut und Prekarität sind explodiert (Blyth 2013: 317-348), die Staatsschulden haben, besonders zerstörerisch im griechischen Fall, dennoch zugelegt. Mit kollektiven Sicherungssystemen, Tarifverträgen, Kündigungsschutz und Mitbestimmung schwächt die Sparpolitik ausgerechnet jene Institutionen, die sich in ihrer Schutzfunktion zumindest für Teile der Lohnabhängigen als krisenrobust erwiesen haben (für den irischen Fall: Wickham 2014: 181-196).

Damit hat sich die ökonomische Grundproblematik aus den frühen 1970er Jahren in Europa faktisch umgekehrt. In der Elitenwahrnehmung von einer Profitklemmen-Krise ausgelöst, hat die Landnahme des Sozialen die Machtressourcen von Gewerkschaften und deren politischen Verbündeten derart beschnitten, dass mit der nunmehr strukturellen Nachfrageschwäche eine neue, aber völlig anders gelagerte Barriere dynamischer Kapitalakkumulation entstanden ist. Infolge der Schwächung von Gewerkschaften und dem Niedergang sozialdemokratischer und sozialistischer Parteien wurde die „politische Ökonomie der Arbeitskraft“ (Negt/Kluge 1993: 83) derart in die Defensive gedrängt, dass selbst für systemstabilisierende Umverteilungsmaßnahmen in vielen Ländern die Durchsetzungsmacht fehlt. Der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt in der EU nur noch bei ca. 23 %³. Sinkende

Spitzen der Entscheidungshierarchie ausgeht. Imperien kann man nicht als Bürgerin oder Bürger angehören, sie verleihen keine citizenship, sondern hierarchisch abgestufte Berechtigungen. Stärker als Nationalstaaten beruhen sie auf geduldeter kultureller Pluralität (Osterhammel 2013: 607-610). Die Europäische Union mit ihrem hohen Verflechtungsniveau und einer noch wenig institutionalisierten, embryonalen Zivilgesellschaft ist eine Mischform, ein Hybrid aus Imperium und transnationalem Staat.

³ Die gewerkschaftlichen Organisationsgrade schwanken von Land zu Land beträchtlich. Von in der Spitze mehr als 70 % (74 % Finnland) weist die Skala an ihrem unteren Ende Organisationsgrade von weniger als 10 % der Lohnabhängigen aus (Frankreich 8 %). Nur in Italien hat die Gewerkschaftsmitgliedschaft zugenommen, in einigen wenigen Ländern

Organisationsmacht setzt sich in der Erosion institutioneller Machtressourcen fort. Trotz großer länderspezifischer Unterschiede zeichnet sich insgesamt ein schwindender Einfluss flächenbezogener tariflicher Regelungen ab. Das europäische Austeritätsregime hat die Entwicklung in Richtung betriebs- und unternehmenszentrierter Aushandlungen noch forciert (Bieling/Buhr 2015: 342-343). Ein lohnpolitischer Interventionismus erlaubt der Europäischen Kommission schon jetzt, sich in die nationale Lohnfindung einzumischen. Laut Juncker-Plan sollen Investitionsprogramme künftig nur solchen Ländern gewährt werden, die sich an die europäischen Fiskalregeln halten, sprich: die den Arbeitsmarkt weiter deregulieren, die Löhne begrenzen und strikte Haushaltsdisziplin wahren. Künftig könnten nationale Wettbewerbsräte dafür sorgen, dass die ohnehin geschwächte Lohnabhängigenmacht zusätzlich beschnitten wird. Dass eine derart ausgerichtete Wirtschafts- und Währungsunion mit Hilfe europäischer Betriebsräte, dem sozialen Dialog, transnationaler Unternehmensvereinbarungen und einer länderübergreifend koordinierten Tarifpolitik (Müller-Jentsch 2011: 169-192) zur Keimzelle einer europäischen Konfliktpartnerschaft werden könnte, glauben inzwischen nicht einmal mehr die kühnsten Optimisten.

2. Transformation des Sozialkapitalismus

Mag alles sein, so ließe sich einwenden, aber belegt nicht der deutsche Fall eindrucksvoll, dass es auch anders geht? Meine Antwort ist ein entschiedenes ‚Nein, aber!‘ Nein, weil sich die Erosion organisierter Lohnabhängigenmacht in modifizierter Form auch in Deutschland findet. Die Fakten sind bekannt. Zwischen 1991 und 2012 hat der DGB ca. 48 % seiner Mitglieder verloren; der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt noch bei etwa 18 %. Obwohl sich der Mitgliederbestand wieder konsolidiert hat, schwindet der Organisationsanreiz auf der Kapitaleseite. Wirtschaftsverbände ermöglichen Unternehmen eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung. Das hat die Verbindlichkeit tariflicher Normen zusätzlich geschwächt. Die Prägekraft von Flächentarifverträgen und der Tarifbindung allgemein hat in der gesamten Bundesrepublik seit den 1990er Jahren kontinuierlich abgenommen und ist in den ostdeutschen Bundesländern besonders schwach⁴. Mit Erosion des Flächentarifs geht dem dualen System der Interessenrepräsentation ein wichtiges Standbein verloren. Die alte Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften steht zur Disposition. Wo den Gewerkschaften oberhalb der Betriebs- und Unternehmensebene die Konfliktpartner fehlen, kann der institutionalisierte Klassenkampf nicht mehr aus dem Betrieb ausgelagert werden. Teilweise sind die Tarifparteien gar nicht mehr handlungsmächtig und die Gewerkschaften benötigen wie beim Mindestlohn den interventionistischen Staat, um überhaupt noch verbindliche soziale Regeln setzen zu können (Streck 2016).

ist sie langsamer gestiegen als der Beschäftigungszuwachs (Belgien, Zypern, Luxemburg, Malta und Norwegen), in den übrigen EU-Staaten ist sie rückläufig (Fulton 2013).

⁴ Im Jahr 2000 wurden 60 % der Beschäftigten im Westen und 39 % im Osten nach einem Branchentarifvertrag bezahlt. 2014 galt ein Branchentarifvertrag nur noch für 47 % der west- und 28 % der ostdeutschen Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2014; Ellguth/Kohaut 2015).

Nein auch, weil die rückläufige Tarifbindung eine der Ursachen für eine ebenfalls seit den 1990er Jahren anhaltende Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung ist. Hinter dem „deutschen Jobwunder“ verbirgt sich die Tendenz zu einer prekären Vollerwerbsgesellschaft, in der ein schrumpfendes Volumen bezahlter Arbeitsstunden asymmetrisch auf eine Rekordzahl an Erwerbstätigen verteilt wird. Arbeitete ein durchschnittlicher Lohnabhängiger 1991 jährlich 1.473 Stunden, so waren es 2013 noch 1.313 Stunden (Destatis 2013: 112). Zwar hat das Arbeitsvolumen nach 2005 wieder zugelegt; die Zahl der Erwerbstätigen ist jedoch in den meisten Jahren deutlich rascher gestiegen. Der Beschäftigungsaufbau erfolgte in hohem Maße über eine Integration vor allem weiblicher Arbeitskräfte in prekäre Dienstleistungs-Jobs (vgl. u.a. Bahl 2014; Staab 2014). Der Anteil flexibler, nichtstandardisierter Arbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung ist 2013 auf 38 % (Ost) bzw. 39 % (West) gestiegen. Dagegen ist die geschützte Vollzeitbeschäftigung seit den 1990er Jahren auf dem Rückzug (1991 knapp 29 Mio., 2014 ca. 23,5 Mio. Vollzeitbeschäftigte). Der Niedriglohsektor umfasst kontinuierlich zwischen 22-24 % der Beschäftigten (2013 8,1 Mio.). Weil Leiharbeit besser reguliert wird, steigen Werkvertragsvergaben an. Arbeits- und Entgeltbedingungen für Werkvertragsbeschäftigte sind in der Metall- und Elektroindustrie in 73 % der Fälle schlechter als im Stammbetrieb (IAB 2013: 24; Reusch/Lenhardt/Kuhn/Leisewitz/Moritz 2015).

Solche Daten illustrieren, worauf das „deutsche Jobwunder“ wesentlich beruht. Offiziell registrierte Erwerbslosigkeit wird zum Verschwinden gebracht, indem unsichere, niedrig entlohnte und wenig anerkannte Erwerbsarbeit zulasten der geschützten Vollzeitstellen und bei stark polarisierten Arbeitszeiten expandiert. Prekarität wird am Arbeitsmarkt gemacht (della Porta/Hänninen/Siisiäinen/Silvasti 2015). Allein mit Hilfe eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns lassen sich unsichere aber keineswegs „in normale Beschäftigungsverhältnisse“ zurückverwandeln, wie Walther Müller-Jentsch offenbar annimmt (Müller-Jentsch 2011: 197). Ein Mindestlohn von 8,50 Euro erlaubt nur ein prekäres Einkommen; bewegt sich der Verdienst im Lebensverlauf dauerhaft an der Lohnuntergrenze, ist Altersarmut vorprogrammiert. Auch deshalb bleiben instabile Arbeits- und Lebensverhältnisse eine Dauerherausforderung für kollektive Interessenvertretung und gewerkschaftliche Organisation.

Einer geregelten Konfliktpartnerschaft mangelt es in der zweiten Regulationswelt sowohl an kooperationswilligen Managern als auch an wirkungsmächtigen Interessenvertretungen, die eine Kooperation erzwingen könnten. Instabile Beschäftigung erschwert gewerkschaftliche Organisation. Die heterogenen Gruppen prekär Beschäftigter eint der Status von denizens, von Halbbürgern, die selbst vorhandene Partizipationsrechte, einschließlich des Wahlrechts, nur unterdurchschnittlich nutzen (Standing 2011: 93). In der Welt der Prekarität ist der Äquivalententausch als Prinzip eines rationalen Kapitalismus weitgehend außer Kraft gesetzt. Dort haben sich Regulierungsformen etabliert, die vielfach von Repression und Angst geprägt sind (Goes 2015; Artus 2008). Im Reproduktionssektor macht sich diese Problematik teilweise subtiler bemerkbar. Hier findet sich die osteuropäische Hausangestellte, die saturierten Mittelschichtenfamilien rund um die Uhr zur Verfügung steht. Häufig informell beschäftigt sind die neuen Dienstbotinnen Teil transnationaler Sorgketten, die, weil die eigenen Kinder in der Heimat bleiben, neue Sorgelücken produzieren. Die darin angelegte

Verschränkung der Ungleichheitsachsen Klasse, Nationalität und Geschlecht sprengt konventionelle Vorstellungen von Mitbestimmung und lässt sich mit den üblichen Mitteln gewerkschaftlicher Interessenvertretung kaum bearbeiten (Aulenbacher/Riegraf/Theobald 2014).

Nein schließlich auch, weil das „Beschäftigungswunder“ mit einer Konzentration von Einkommen und Vermögen einhergeht, die Deutschland zu einem „der ungleichsten Länder in der industrialisierten Welt“ gemacht haben (Fratzscher 2016: 9; Piketty 2014). Nach neueren Studien verfügt das oberste Tausendstel der Gesamtbevölkerung in Deutschland über 17 Prozent des Gesamtvermögens; die reichsten zehn Prozent besitzen einen Anteil von mehr als 64 Prozent (Bach/Thiemann/Zucco 2015). „Grobe“ klassenspezifische Unterschiede artikulieren sich in auseinanderdriftenden Gerechtigkeitsvorstellungen. Vor allem reiche Top-Manager und Unternehmer, die sich überwiegend aus dem Großbürgertum rekrutieren, halten die bestehenden sozialen Unterschiede für gerechtfertigt und lehnen steuerpolitische Korrekturen konsequent ab (Hartmann 2013). Bei Lohnabhängigen findet sich die entgegengesetzte Tendenz. Zweifel an der Verteilungsgerechtigkeit sind fast schon zu einem Volksvorurteil geworden (Dörre/Happ/Matuschek 2013: 37).

Das distinkte Klassenbewusstsein ökonomischer Eliten offenbart sich in einem Klassenkampf, der lange Zeit primär von oben geführt wurde. Selbst in den verbliebenen Hochburgen gewerkschaftlicher Organisation, im öffentlichen Dienst und in größeren Unternehmen des Exportsektors, hat der Sozialkapitalismus weitgehend abgedankt. Die Unternehmensmitbestimmung konnte nicht verhindern, dass die Gehälter für Top-Manager während des zurückliegenden Jahrzehnts in zuvor unbekannte Höhen geklettert sind. Solche Entwicklungen tragen zur Herausbildung einer Kaste von „Eigentümern ohne Risiko“ (Windolf 2013) bei, die ihr Vermögen mittels Zins und Zinseszins mehren, die Chancen hochspekulativer Kapitalanlagen nutzen und so erheblich zur Krisenanfälligkeit des internationalen Finanzmarktkapitalismus beitragen. Die Internationalisierung der Eigentumsverhältnisse von Dax-Unternehmen, die sich 2012 bereits zu 57 % in ausländischem Besitz befanden (Ernst & Young 2013), erleichtert die Durchsetzung kapitalmarktorientierter Steuerungsformen und die Indienstnahme von Mitbestimmungskulturen durch eine straffe Gewinn- oder Renditesteuern. In den exportorientierten Unternehmen fokussiert sich die Personalplanung nur noch an einer unteren Linie. Eine Festanstellung gilt als Zukunftsinvestition, die sich jedoch im Rhythmus der Quartalsberichte rentieren soll. Ein erheblicher Teil des Arbeitsvolumens wird über externe Flexibilität (Leiharbeit, Werkverträge, Befristung etc.) abgedeckt. Tarifliche wie betriebliche Regulierungen sind soweit flexibilisiert, dass die Unternehmen mit dem Markt atmen. In guten Zeiten können Stammbesellschaften mit starken Interessenvertretungen das durchaus nutzen, um Bonuszahlungen und Vergünstigungen oberhalb des Tarifs durchzusetzen; zugleich geht jedoch der Geleitzugeneffekt verloren, der ermöglichte, dass Vereinbarungen, die in großen, gewerkschaftlich gut organisierten Unternehmen durchgesetzt wurden, auch weniger leistungsfähigen Betrieben mit niedrigen Organisationsgraden zugutekamen. Heute erhöhen günstige Abschlüsse für die Stammbesellschaften der Endhersteller tendenziell den Druck auf Löhne und Sozialstandards in den Zuliefernetzen. All das trägt zu einer Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen bei, die Machtasymmetrien in

den Arbeitsbeziehungen verstärkt und Kooperation immer wieder durch Unterwerfung unter reale oder vermeintliche Marktzwänge ersetzt.

3. Die neue Konfliktformation

Wenn ich meinem Nein zur Revitalisierung der deutschen Konfliktpartnerschaft dennoch ein vorsichtiges ‚aber‘ hinzufüge, geschieht das nicht, weil Krisenmanagement und Mindestlohn als Rückbesinnung auf die verblassten Stärken des Sozialkapitalismus zu deuten wären. Der Grund ist ein anderer. Das, was an Mitbestimmung, gewerkschaftlicher Organisationsmacht und umverteilender Wirkung des Wohlfahrtsstaates noch geblieben ist, wird zum Ausgangspunkt einer Konfliktodynamik, die nicht auf eine Wiederherstellung des alten Sozial-, sondern auf die Einhegung des neuen Finanzkapitalismus zielt. Die kontinuierliche Zunahme von Arbeitskämpfen und insbesondere das Streikjahr 2015 zeugen von einem neu erwachten gewerkschaftlichen Selbstbewusstsein. Rund zwei Millionen Streiktage (2014: 392.000) mit etwa 1,1 Mio. Beteiligten (2014: 345.000 Streikende, WSI 2016) standen in deutlichem Kontrast zur Rückläufigkeit von Arbeitskämpfen, wie sie in vielen OECD-Staaten zu beobachten waren. Handlungsfähig sind die Gewerkschaften vornehmlich in der ersten Welt tariflicher Regulation, in der branchenbezogene Vereinbarungen noch immer die Norm sind. Jenseits davon, in der Welt deregulierter Arbeit, müssen sich die Gewerkschaften ihre Handlungsfähigkeit mühsam, das heißt Betrieb für Betrieb erstreiten, gegebenenfalls auch erstreiken. Das Grenzregime zwischen den beiden Welten ist strukturell konfliktträchtig. Es erzeugt zahlreiche kleinere Auseinandersetzungen um Firmen- und Haustarife, die einer eigenen Logik folgen. Nur in besonders spektakulären Fällen gelangen diese Konflikte in die Schlagzeilen und werden deshalb vielfach nicht von der Streikstatistik erfasst. Nach den vorliegenden Zahlen haben sich Tarifkonflikte, die mit Streiks verbunden sind, binnen weniger Jahre von nur 82 (2007) auf 214 (2014) beinahe verdreifacht (WSI 2016). Die Auseinandersetzungen finden zu über 50 Prozent mit relativ geringen Zahlen an Streikbeteiligten im Dienstleistungssektor, in geringerem Umfang aber auch im industriellen Kernbereich statt.

Obwohl sich die neue Konfliktformation⁵ erst in Umrissen abzeichnet, führt die Benennung der Schrittmacher zu einer Streik-Typologie, die eine Aufsplitterung des sozialen Konflikts abbildet (vgl. Übersicht 1). Dominante Akteure sind der Staat, die Wirtschafts- und Kapitalverbände oder die Betriebe. Belegschaften, Berufs- bzw. Beschäftigtengruppen, Gewerkschaften und – im deutschen Fall eher hypothetisch – zivilgesellschaftliche Bündnisse stellen subdominante Akteure dar. Jede Akteursgruppe verfügt über spezifische Machtressourcen. Belegschaften und Beschäftigtengruppen verkörpern nicht ausschließlich, aber primär strukturelle Macht; Gewerkschaften hauptsächlich Organisationsmacht und gesellschaftliche Bündnisse wesentlich symbolisch-kommunikative Macht. Obwohl subdominant, können auch die Arbeitskraftakteure zu Schrittmachern von Arbeitskämpfen werden. Dementsprechend variabel sind die Akteurskonstellationen, Konfliktgegenstände und -dynamiken.

⁵ Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Angaben auf Dörre/Goes/Schmalz/Thiel (2016).

Übersicht 1: Die neue Konfliktformation in den Arbeitskämpfen von 2015

Konflikt	Pacemaker	Gegenstand	Funktion des Streiks	Rolle des Staates
Post	Unternehmen, Top-Management	Ausgründung, Lohn, Arbeitsbedingungen	Ökonomischer Druck, Verteidigung, Organisation	Indirekt, Privatisierer, Miteigentümer
Bahn, GdL	Gewerkschaft GdL,	Lohn, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Koalitionsrecht	Erzwingungsstreik, Machtposition in der Logistikkette, soziale Bewegung	Direkt/indirekt Eigentümer/Gesetzgeber
Sozial- und Erziehungsdiensten	Berufs-/ Beschäftigten- gruppe, Gewerkschaften	Anerkennung und Aufwertung beruflicher Tätigkeit	Politische Demonstration, Verweigerung öffentlicher Leistungen, soziale Bewegung, Organisation	Direkt, Beschäftigter/ Tarifpartei
Metall- und Elektroindustrie	IGM	Lohn, Weiterbildung	Warnstreik, ökonomischer und symbolischer Druck	Indirekt, Legitimation von Lohnforderungen
Amazon	Gewerkschaft, Unternehmen	Arbeits- und Kontrollregime	Demonstrationsstreik, Bewegung eine Minderheit, Organisation	Indirekt (Ansiedlungspolitik)
Betriebliche Arbeitskämpfe im Organisationsbereich von IGM und NGG (Orga)	Management oder Belegschaft, Gewerkschaft	Lohn als Chiffre für Lebensqualität	Ökonomischer Druck, Organisation	Indirekt, politische Unterstützung

Aus: Dörre et al. 2016; die Übersicht bildet die untersuchten Arbeitskämpfe ab.

Branchenbezogene *Tarifkonflikte* machen noch immer das Normalgeschäft von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften aus. Sie finden, wie die Warnstreiks der IGM (MuE), überwiegend in der Welt gesicherter tariflicher Regelungen statt und mobilisieren noch immer die Mehrzahl der Streikenden. Im Übergang zum Feld *staatszentrierter Konflikte* zeichnen sich bei flächenbezogenen Regelungen indessen neue Dynamiken ab. Der Arbeitskampf in den Sozial- und Erziehungsdiensten (SuE) wurde als Auseinandersetzung um die Aufwertung einer ganzen Berufsgruppe und den Stellenwert von Reproduktionsarbeit geführt und erhielt so eine politische Dimension. Seitens der zuständigen Gewerkschaften von langer Hand vorbereitet, nahm der Arbeitskampf in manchen Regionen den Charakter einer sozialen Bewegung an. Im Streikverlauf wechselte die Schrittmacher-Rolle von ver.di und GEW zu den Belegschaften. Mit den Streikdelegierten verfügten die Erzieherinnen über eine eigene Repräsentation, die dafür sorgte, dass der Schlichtungsvorschlag in einer Befragung mit großer Mehrheit abgelehnt wurde. Ohne unmittelbar ökonomischen Druck auf die Arbeitgeber ausüben zu können, konnte die Verweigerung einer Dienstleistung nur wirken, weil sich Eltern und öffentliche Meinung teilweise mit den Streikenden verbündeten. Obwohl als Erzwingungsstreik angelegt, besaß der Arbeitskampf demonstrative Funktion und wurde bewusst zur Rekrutierung neuer Mitglieder genutzt.

In *staatszentrierten Konflikten* werden öffentliche Arbeitgeber als Beschäftiger, Tarif- und Konfliktpartei aktiv. Wie beim GdL-Streik kann der Staat aber auch in einer regelsetzenden Funktion zum Schrittmacher in Arbeitskonflikten werden. So hat die GdL einen impliziten politischen Streik um die Koalitionsfreiheit und das Tarifeinheitsgesetz geführt. Mobilisierungsfähig war sie aber nur, weil sie mit den Forderungen nach Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzung und qualitativen Verbesserungen (Pausen) wichtige Beschäftigteninteressen aufgriff. Ökonomischen Druck konnte die GdL ausüben, weil sie den Kampf um die öffentliche Meinung führte und dafür kommunikative Machtressourcen nutzte.

Betriebszentrierte Konflikte entstehen, wo strategische Entscheidungen in Konzernen die tariflichen Standards beeinflussen (Post) oder wo es darum geht, die Gewerkschaft überhaupt als anerkannte Tarifpartei zu etablieren (Amazon). Im ersten Fall war das Unternehmen der Pacemaker. Mit der Ausgründung des Paketzustellers DHL Delivery GmbH zielte die Deutsche Post AG darauf, bestehende tarifliche Regelungen zu unterlaufen, um im neuen Unternehmen deutlich kostengünstiger beschäftigen zu können. Um Einfluss auf die Ausgründungsentscheidung des Konzerns nehmen zu können und streikfähig zu sein, musste sich ver.di damit behelfen, die Arbeitszeiteinbarung des Manteltarifs zu kündigen. Das Unternehmen führte die Auseinandersetzung offensiv. Die Gewerkschaft erreichte zwar eine Besitzstandswahrung für die Stammbelogschaft, doch die Ausgründung wurde nicht zurückgenommen. Insofern wirft der Arbeitskampf die Frage auf, wie Gewerkschaften auf strategische Unternehmensentscheidungen einwirken können, die eine Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen forcieren. Auch in diesem Fall besaß die Ausübung ökonomischen Drucks auf das Unternehmen eine versteckte politische Dimension. Die Deutsche Post muss mit Anbietern konkurrieren, in denen Gewerkschaften allenfalls schwach repräsentiert sind und die deshalb mit deutlich niedrigeren Lohn- und Arbeitsstandards agieren können. Mit der Privatisierung der Post hat der Staat die Voraussetzungen für einen solchen Dienstleistungs-Markt überhaupt erst geschaffen.

An der Grenzlinie zwischen der ersten und der zweiten Welt tariflicher Regulation werden betriebs- oder unternehmenszentrierte Konflikte zum Normalfall. Anders als bei der Ausgründung der DHL Delivery GmbH haben solche Auseinandersetzungen häufig einen offensiven Charakter. Das heißt Belegschaften suchen den Konflikt, um betriebliche Mitbestimmung, tarifliche Normen, höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Bei Amazon fällt es schwer, den Pacemaker eindeutig zu benennen. Ging der Arbeitskampf zunächst von ver.di aus, hat die Haltung der Unternehmensleitung doch dazu beigetragen, den Konflikt zu eskalieren. Wie im Falle der Post gibt es eine Differenz zwischen dem formellen Streikanlass (Wechsel in den Einzelhandelstarif) und dem eigentlich Ziel des Arbeitskampfs (Anerkennung der Gewerkschaft als Verhandlungspartner, Einflussnahme auf das Arbeits- und Kontrollregime des Unternehmens). Auch dieser Streik kann keine unmittelbare ökonomische Wirkung entfalten, da die Gewerkschaftsmacht nicht ausreicht, um Auftragsverlagerungen im transnationalen Unternehmensnetzwerk zu blockieren. Der Arbeitskampf hat deshalb vor allem demonstrativen Charakter. Wirkung erzielt er indirekt; ein Ende ist nicht absehbar. Auch deshalb haben Bündnisfähigkeit und kommunikative Ressourcen in dieser Auseinandersetzung für ver.di einen hohen Stellenwert. Zahlreiche

betriebliche Konflikte, die wir exemplarisch in ostdeutschen Betrieben (Orga, IGM, NGG; Goes et al. 2015) untersucht haben, ähneln der Amazon-Auseinandersetzung insofern, als es um den Anschluss an bestehende tarifliche Regelungen und eine betriebliche Durchsetzung elementarer wirtschaftlicher und sozialer Rechte von den Belegschaften geht. Dabei werden die beteiligten Gewerkschaften tendenziell zu betrieblichen Akteuren und Streiks zu einem Mittel, um die Kompromissfähigkeit der Gegenseite mittels gestärkter Organisationsmacht überhaupt erst herzustellen.

4. Schlussfolgerungen

Die neue Konfliktformation entsteht aufgrund fragmentierter Arbeitsbeziehungen und der Aufsplitterung von Arbeitskonflikten. Den Gewerkschaften verlangt sie ab, sich (1) wieder stärker als *soziale Bewegung* zu verstehen. Erstaunlicherweise prägen Bewegungsmomente auch solche Konflikte, die als Kämpfe von und für Berufsgruppen angelegt sind. Das gilt selbst für den GdL-Streik, dem gern das Etikett einer ständischen Auseinandersetzung angeheftet wird. Berufsstolz und das Vertrauen auf die eigenen fachlichen Fähigkeiten kollidieren mit der markt- und wettbewerbsgetriebenen Abwertung der Arbeit ganzer Beschäftigtengruppen. Richtig genutzt, verwandelt sich ein vermeintlich berufsständisches Bewusstsein in eine Quelle von Widerständigkeit, Protest und kollektivem Engagement. Ein ähnliches Phänomen zeigt sich im SuE-Bereich. Hier hat eine berufliche Identität, die lange als Hindernis für gewerkschaftliche Organisierung galt, ein Facharbeiterinnenbewusstsein hervorgebracht, das zur subjektiven Triebkraft eines heftigen Arbeitskamps geworden ist.

Daran zeigt sich (2), wie die *Eigensinnigkeit von Beschäftigten* und die *Überzeugungen von Aktiven* zu einer wichtigen Machtressource der Gewerkschaften werden können. Diese Dimension gewerkschaftlichen Klassenhandelns wird nicht nur im Konzept der Konfliktpartnerschaft, sondern in institutionalistischen Ansätzen allgemein vernachlässigt. Kollektives Handeln von Lohnabhängigen lässt sich zureichend weder als bloße Rationalisierungen einer intermediären Konfliktlogik noch als Ergebnis individueller Kosten-Nutzen-Kalküle begreifen. An den Ergebnissen der Arbeitskämpfe gemessen, müssen die Streiks bei der Post, im SuE-Bereich und bei Amazon einem an Mancur Olsons Logiken kollektiven Handelns geschulten Blick (Olson 2004) als völlig irrational erscheinen. Aus der Sicht von Streikaktivisten ist das anders. Obwohl von politischem Klassenbewusstsein im Sinne sozialistischer Arbeiterbewegungen keine Rede sein kann, finden sich bei den aktiven Schlüsselgruppen doch Identitätskerne und Motivationen, aus denen sich das Bemühen um eigensinnige, autonome Bestimmungen gewerkschaftlicher Interessenpolitik speist. Ohne solch überschießende Motivationen lassen sich Arbeitskämpfe nicht verstehen. Zu den subjektiven Streikbilanzen der Aktiven gehört die Erfahrung, der Gegenseite die Stirn geboten zu haben. Diese Erfahrung bleibt auch dann wichtig, wenn der Arbeitskampf, wie im Falle der Erzieherinnen oder der Post, an zentralen Forderungen gemessen nicht mit einem Erfolg endet. Wie am Streik Beteiligte mit Niederlagen umgehen, hängt nicht zuletzt von der Vermittlungsarbeit der Aktiven ab. Deren Deutungsangebote, das beständige Ringen um einigermaßen stabile, zugleich aber erfahrungsoffene Überzeugungen, ist eine wichtige Dimension kommunikativer Gewerkschaftsmacht, deren Stellenwert in einer fragmentierten Arbeitslandschaft beständig zunimmt.

Arbeitskämpfe und gewerkschaftliche Organiserungen sind (3) *Ausdruck einer Polanyi'schen Reaktion* von Lohnabhängigen auf marktgetriebene Verteilungsgerechtigkeits. Lohnforderungen wirken häufig als Auslöser. Vordergründig entspricht das der Funktionsweise intermediärer Gewerkschaften, die hauptsächlich quantitative Forderungen (Lohn) bedienen. In den aktuellen Arbeitskonflikten zeigt sich jedoch ein anderer Zusammenhang. Der Lohn wird zum Katalysator für qualitative Ansprüche. In Lohnkonflikten artikuliert sich häufig auch Kritik an überlangen Arbeitszeiten, Leistungsdruck, mangelnder Zeitsouveränität und autoritären Firmenregimes. Nur wegen der Kumulation unterschiedlicher Ungerechtigkeits Erfahrungen sind prozentuale Lohnforderungen bei Facharbeitern und qualifizierten Angestellten überhaupt mobilisierungsfähig. Auch bei scheinbar konventionellen Lohnkonflikten geht es also um mehr als „nur“ ums Geld, wenngleich letzteres wichtig ist. Verlangt wird mehr Gerechtigkeit, mehr Anerkennung, mehr Zeit für Freunde und Familie, mehr Mit- und Selbstbestimmung. Es geht um ‚living wages‘, für die Flächentarifverträge und regionale Lohnniveaus noch immer den Maßstab liefern. Löhne zum Leben sind eine Chiffre für Lebensqualität. Große Lohn- und Einkommensungleichheit wird als Einschränkung selbstbestimmter Lebensführung begriffen (Skidelsky/Skidelsky 2014). Vor allem qualifizierte Arbeiter und Angestellte kritisieren die Tretmühle eines ‚Immer mehr und nie genug‘, die sie im Betrieb, aber auch in der alltäglichen Lebenswelt, als zunehmende Belastung empfinden (Dörre/Holst/Matuschek 2014: 543-550). Darin deutet sich an, dass auch die Inhalte des sozialen Konflikts einem Wandel unterliegen. Klassen-Auseinandersetzungen werden zu Kämpfen um Lebensqualität und sind Bestandteil eines sozialökologischen Gesellschaftskonflikts.

Mit der Ausdifferenzierung von Arbeitskonflikten geht (4) ein schleichender *Funktionswandel des Streiks* einher. Arbeitskämpfe stellen noch immer eine Möglichkeit dar, um mittels ökonomischen Drucks exemplarische Tarifabschlüsse für ganze Branchen durchzusetzen. Mehr und mehr werden sie jedoch zu einer – vor allem symbolisch-politischen – Mobilisierungsform, die als letztes Mittel in den Betrieben eingesetzt wird, um die gewerkschaftliche Organisationsmacht zu vergrößern und so überhaupt erst Bedingungen für ausgehandelte Konfliktregulierungen zu schaffen.⁶ Der Funktionswandel des Arbeitskampfs tritt nicht immer offen zutage. Er macht sich eher in der Welt deregulierter Arbeit bemerkbar, seine Folgen sind dennoch gravierend. Die Gewerkschaften können sich weniger denn je auf ihre institutionellen Machtressourcen verlassen. Sie sind auf eine Fähigkeit zum Konflikt angewiesen, die sich auf Organisationsmacht gründet. Kollektive Handlungs- und Streikfähigkeit muss Betrieb für Betrieb immer wieder neu hergestellt werden. Sie ist zwingend auf eine Erschließung neuer Lohnabhängigengruppen angewiesen. Arbeitskämpfe werden tendenziell weiblicher, erfassen auch den prekären Sektor und werden gerade in den neuen Dienstleistungsbranchen mit besonderer Härte geführt. Teilweise beruhen sie auf konditionierten Formen direkter Mitglieder- und Beschäftigtenpartizipation, die

⁶ Allerdings ist offen, ob gewerkschaftliche Organiserungen gelingen. Während ver.di bei SuE (plus 20.000 aufgrund des Streiks) und Post (plus 6.000 netto) trotz der Teilniederlagen Mitgliedergewinne verbuchte, hatte die GdL ungeachtet ihres Streikerfolgs Einbußen zu verkräften (vgl. Dörre et al. 2016).

sich sowohl auf die Streikformen als auch auf Forderungen und Streikziele erstrecken. Bedingungsgebundene Gewerkschaftsarbeit macht die Erreichung eines betrieblichen Organisationsgrades zur Voraussetzung von Aktivität. Dadurch werden die Auseinandersetzungen weniger berechenbar. Ihr Ausgang ist häufig ungewiss, weil auch die Handlungsstrategien der Konfliktparteien weniger vorhersehbar sind.

Ob all das dazu führt, dass die Gewerkschaften dauerhaft Bewegungselemente ausprägen, ihre Organisationsmacht vergrößern und Streikbereitschaft herstellen, lässt sich nur schwer vorhersagen. Der Zwang, gewerkschaftliche Erneuerung im Konflikt betreiben zu müssen, macht Interessenpolitik komplizierter. Deshalb benötigen die Gewerkschaften (5) wohl *politische Unterstützungsleistungen*, wollen sie der übermächtigen Kapitaleseite, die sich in fragmentierten Arbeitsbeziehungen in unterschiedlicher Weise ausprägt, voluntaristisch und gegebenenfalls mit dem Mittel des Streiks begegnen. Tatsächlich taucht der Staat überraschend häufig und in unterschiedlichen Kontexten als Akteur in den Auseinandersetzungen auf (vgl. Streeck 2016 und den Beitrag von Britta Rehder in diesem Heft). Er ist, wie in den SuE, selbst Konfliktpartei. Er nimmt als Privatisierungsagent und Eigentümer zumindest indirekt Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen bei Post und Bahn. Und er wird, wie im Falle des Bahnstreiks, zur entscheidenden Instanz, wenn es darum geht, die Regeln für den Arbeitskampf neu zu definieren und an den Strukturwandel der Arbeitsbeziehungen anzupassen.

Entscheidend ist aber nicht *ob* und *dass*, sondern *wie* der Staat in die Arbeitsbeziehungen interveniert. Wo mit dem Staat auch die organisierten Arbeitsbeziehungen auf dem Rückzug sind, treten an die Stelle normierter, geregelter Konflikte andere Formen der Auseinandersetzung – riots, Jugendunruhen, spontane Revolten oder, wie in den französischen Vorstädten, religiös verbrämte Gewalt. Dort, wo linkspopuläre Akteure wie Syriza, Podemos oder der portugiesische Blocco Repräsentanz in demokratischer Form herstellen, geschieht dies oftmals in bewusster Abgrenzung von der alten Linken und teilweise auch von den etablierten Gewerkschaften. Die rechtspopulistischen Pendanten praktizieren demgegenüber eine völkisch gefärbte exklusive Solidarität. Mit der Umdeutung des Verteilungskonflikts in eine Auseinandersetzung um das Volksvermögen, die nicht zwischen Oben und Unten, sondern zwischen „deutschem Volk“ und migrantischen „Invasoren“ ausgetragen wird, stoßen sie selbst in der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft auf erhebliche Resonanz. Auch aus diesem Grund stellt die neue Konfliktformation die Gewerkschaften vor die Herausforderung, gezielt auf Kräfteverhältnisse in den Staatsapparaten Einfluss nehmen zu müssen, um politische Unterstützungsleistungen zu mobilisieren, ohne die es um die Zukunft demokratisch organisierter Arbeitsbeziehungen schlecht bestellt sein dürfte.

Fassen wir zusammen: Der (west)deutsche Sozialkapitalismus ist Geschichte. Zwar sind die Institutionen und Handlungsstrategien der einstigen Konfliktpartnerschaft in der ersten Welt tariflicher Regulation noch immer präsent, insgesamt zeichnet sich jedoch ein neues Spiel mit veränderten Regeln ab. Dass es während der globalen Finanzkrise zu einer inhaltlich begrenzten Rückbesinnung auf Mechanismen der sozialkapitalistischen Ära gekommen ist, widerspricht dem nicht. Das erfolgreiche Krisenmanagement hat die – primär wirtschaftlich fundierte und daher allenfalls halbhegemoniale – Position Deutschlands in Europa gefestigt. Doch selbst wenn sie es anstrebten, wären die maßgeblichen Akteure gar nicht in der Lage, das deutsche

System dualer Interessenrepräsentation, das im industriellen Exportsektor seine wichtigste Stütze besitzt, im europäischen Maßstab zu verallgemeinern. In der aktuellen Konstellation ist indessen nicht einmal die politische Absicht zu erkennen. Unter maßgeblichem Einfluss der Merkel-Regierung verordnet das EU-Imperium nicht nur seiner südeuropäischen Peripherie eine Austeritäts-Therapie, durch die organisierte Arbeitsbeziehungen weiter geschwächt werden. Abschaffung des Günstigkeitsprinzips, das Abweichungen vom Tarifvertrag nur bei Besserstellung der Arbeitnehmer zulässt (Spanien, Griechenland), Vorrang für unternehmens- und betriebsbezogene Haustarifverträge vor Branchenvereinbarungen, Abschaffung oder Einschränkung zu Allgemeinverbindlichkeitserklärungen tariflicher Regelungen (Griechenland, Ungarn, Portugal, Rumänien), legale Abweichung von Tarifverträgen nach unten, stark rückläufige Deckungsraten von flächen- und branchenbezogenen Regelungen (Spanien, Griechenland, Portugal) sowie Aufweichung des Kündigungsschutzes und Absenkungen des gesetzlichen Mindestlohns gehören zum Standardarsenal des lohnpolitischen Interventionismus in Europa. Selbst wenn die gewerkschaftliche Organisation hierzulande weiter zunähme, die Mitbestimmung gefestigt würde und sich die Tarifdeckung wieder erhöhte, ließen sich die alten sozialkapitalistischen Verhältnisse nicht wiederherstellen. Die Funktion organisierter Arbeitsbeziehungen ändert sich. Sie werden, gleich auf welcher Regelungsebene, künftig nur noch einen Ausschnitt jener Problematiken regeln, die zusammen die soziale Frage des 21. Jahrhunderts ausmachen.

Deshalb lässt sich die neue transnationale Konfliktformation mit den Konzepten von Intermediarität und Konfliktpartnerschaft nicht mehr angemessen erklären. Genau so wenig sind, darin stimme ich mit Walther Müller-Jentsch überein (Müller-Jentsch 2011: 197), organisierte Arbeitsbeziehungen zu verstehen, wenn der bloße Nachweis ihres Beitrags zu ökonomischer Effizienz das Forschungsinteresse limitiert. Der zeitgenössische Finanzkapitalismus ist, mit Max Weber gesprochen, wesentlich politischer Natur und deshalb für entsprechende Rationalitätsnachweise wenig empfänglich. Wo Kapitalismus und wirtschaftlich-industrielle Demokratie sich wieder gegeneinander entwickeln, werden die Gewerkschaften nicht umhinkommen, ihren Doppelcharakter beim Kampf im und gegen das Lohnsystem (Neumann 1978: 151) neu auszuprägen. Forschungen, die Möglichkeiten einer entsprechenden strategischen Wahl von Gewerkschaften auszuloten beabsichtigen, wären wohl am besten als öffentliche Soziologie (Burawoy 2015) anzulegen, als eine organische Public Sociology, die sich auf einen engen Austausch mit den Subalternen und deren Selbstorganisationen gründet, um so innovative Praktiken gewerkschaftlicher Erneuerung in den Blick nehmen zu können. Ob sich eine solche Forschung in der deutschen Universitätslandschaft etablieren und auf Dauer stellen lässt, ist ungewiss. Dass sie in den Arbeiten Walther Müller-Jentschs ein wissenschaftliches Vermächtnis vorfindet, an dem sie sich mit Gewinn abarbeiten kann, steht hingegen außer Frage.

Literatur

- Artus, I. (2008): *Interessenhandeln jenseits der Norm*. Frankfurt/Main.
- Aulenbacher, B./Riegraf, B./Theobald, H. (2014): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*. Soziale Welt. Sonderband 20. Baden-Baden.

- Bach, S./Thiemann, A./Zucco, A. (2015): The top tail of the wealth distribution in Germany, Spain, and Greece. In: DIW Discussion Papers 15/02.
- Bahl, F. (2014): *Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft*. Hamburg.
- Beerhorst, J. (2005): Kritik der Intermediaritätsthese. In: *Zeitschrift Industrielle Beziehungen*, 12: 178-188.
- Bieling, H.-J. (2013): Die krisenkonstitutionalistische Transformation des EU-Imperiums: Zwischen autoritärer Neugründung und innerem Zerfall. In: *Das Argument* 301: 34-46.
- Bieling, H.-J./Buhr, D. (2015): *Europäische Welten in der Krise. Arbeitsbeziehungen und Wohlfahrtsstaaten im Vergleich*. Frankfurt/Main.
- Blyth, M. (2013): *Austerity: The history of a dangerous idea*. Oxford.
- Bolaffi, A. (2014a). Der italienische Politologe Angelo Bolaffi über ein funktionierendes Gesellschaftsmodell und die Hoffnungen, die er allein in Angela Merkel setzt. In: *Frankfurter Rundschau* vom 23. Februar 2014: 26-27.
- Bolaffi, A. (2014b): *Deutsches Herz – Das Modell Deutschland und die europäische Krise*. Stuttgart.
- Burawoy, M. (2015): *Public Sociology. Öffentliche Soziologie gegen Marktfundamentalismus und globale Ungleichheit*. Weinheim.
- Castel, R. (2005): *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*. Hamburg.
- della Porta, D./Hänninen, S./Siisiäinen, M./Silvasti, T. (Ed.) (2015): *The new social devision. Making and unmaking precariousness*. New York.
- Destatis (Hg): *Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn.
- Dörre, K. (2005): Intermediarität und gewerkschaftliche Identität. In: *Zeitschrift Industrielle Beziehungen* 12: 207-212.
- Dörre, K./Goes, T./Schmalz, S./Thiel, M. (2016): *Streikrepublik Deutschland*. Frankfurt/Main.
- Dörre, K./Happ, A./Matuschek, I. (Hg.) (2013): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg.
- Dörre, K./Holst, H./Matuschek, I. (2014): Zwischen Firmenbewusstsein und Wachstumskritik. Empirische Befunde aus einem Industriebetrieb. In: *WSI-Mitteilungen* 67: 543-550.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. In: *WSI-Mitteilung*, 68: 290-297.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2014): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013. In: *WSI-Mitteilungen*, 67: 286-295.
- Ernst & Young (2013): *Standort Deutschland. Erfolg und Verantwortung*. Berlin.
- Fulton, L. (2013): *Arbeitnehmervertretung in Europa*. Labour Research Department und ETUI. Erstellt mit Unterstützung des SEEurope Netzwerks. Online-Publikation, verfügbar unter: <http://de.worker-participation.eu>.
- Fratzscher, M. (2016): *Verteilungskampf. Warum Deutschland immer ungleicher wird*. München.
- Goes, T. (2015): *Zwischen Disziplinierung und Gegenwehr*. Frankfurt/Main.
- Goes, T./Schmalz, S./Thiel, M./Dörre, K. (2015): *Gewerkschaften im Aufwind? Frankfurt/Main*.
- Hartmann, M. (2013): *Soziale Ungleichheit – kein Thema für die Eliten? Frankfurt/Main*.
- Hinz, S./Woschnack, D. (2013): Der Fall Schaeffler. In: Schmalz, S./Dörre, K. (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften*. Frankfurt/Main: 161-174.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2013): *IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 18.Welle*. Berlin.
- Institut für Wirtschaftsforschung (IWH) (2015): *Germany's Benefit from the Greek Crisis*. In: *IWH Online* 7/2015. Halle (Saale). IWH-Pressemitteilung 30/2015 2.
- Jessop, R. (2012): Ist Demokratie noch die „denkbar beste politische Hülle des Kapitalismus“? Bemerkungen zur Postdemokratie-These. In: Nordmann, J./Hirte, K./Ötsch, W. O. (Hg.): *Demokratie! Welche Demokratie? – Postdemokratie kritisch hinterfragt*. Marburg: 35-60.
- Karamessini, M./Rubbery, J. (2014): *Women and austerity. The economic crisis and the future for gender equality*. London.
- Lehndorff, S. (2014): *Spaltende Integration. Der Triumph gescheiterter Ideen in Europa – revisited*. Zehn Länderstudien. Hamburg.

- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt/Main.
- Müller-Jentsch, W. (2011): Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945. Stuttgart.
- Müller-Jentsch, W. (2008). Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden: 51-78.
- Müller-Jentsch, W. (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden.
- Müller-Jentsch, W. (2005): Verteidigung der Intermediaritätsthese. In: Zeitschrift Industrielle Beziehungen, 12: 189-195.
- Müller-Jentsch, W. (1994): Arbeitsbeziehungen. In: Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, Band 1, Hamburg: 498-502.
- Negt, O./Kluge, A. (1993): Geschichte und Eigensinn 1. Entstehung der industriellen Disziplin aus Trennung und Enteignung. Frankfurt/Main.
- Neumann, F. L. (1978): Die Gewerkschaften in der Demokratie. Aufsätze 1930-1954. Frankfurt/Main.
- Olson, M. (2004): Die Logik kollektiven Handelns. Tübingen. 5. Aufl.
- Osterhammel, J. (2013): Die Verwandlung der Welt. Eine Geschichte des 19. Jahrhunderts. München.
- Piketty, T. (2014): Capital in the twenty-first century. Cambridge.
- Reusch, J./Lenhardt, U./Kuhn, J./Leisewitz, A./Moritz, B. (2015): Die Arbeitswelt von heute: Daten, Schwerpunkt, Trends. In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2016. Köln: 358-409.
- Röbenack, S./Artus, I. (2015): Betriebsräte im Aufbruch? Frankfurt/Main.
- Skidelsky, E./Skidelsky, R. (2014): Wie viel ist genug? Vom Wachstumswahn zu einer Ökonomie des guten Lebens. München.
- Staab, P. (2014): Macht und Herrschaft in der Servicewelt. Hamburg.
- Standing, G. (2011): The Precariat. The New Dangerous Class. London.
- Streeck, W. (2016): Vom Konflikt ohne Partnerschaft zur Partnerschaft ohne Konflikt. In: Industrielle Beziehungen, 23(1): 47-60, DOI 10.1688/IndB-2016-01-Streeck.
- Streeck, W. (1997): German capitalism: Does it exist? Can it survive? In: Crouch, C./Streeck, W. (Hg.): Political economy of modern capitalism: Mapping convergence & diversity. London: 33-54.
- Ther, P. (2014): Die neue Ordnung auf dem alten Kontinent. Berlin.
- Urban, H.-J. (2015): Wohlfahrtsstaat, Gewerkschaften und Macht in der kapitalistischen Transformation. Untersuchungen zur Entwicklung sozialregulativer Politiken und gewerkschaftlicher Strategiefähigkeit. Habilitationsschrift. Jena.
- Wickham, J. (2014): Das irische Beschäftigungsmodell, die Krise und das eigenartige Überleben des Sozialstaats. In: Dörre et al. (Hg.): Arbeit in Europa, Frankfurt/Main: 181-196.
- Windolf, P. (2013): Institutionelle Eigentümer im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Emunds, B./Reichert, W. G. (Hg.): Den Geldschleier lüften! Perspektiven auf die monetäre Ordnung in der Krise. Marburg: 207-229.
- WSI (2016): WSI-Arbeitskampfbilanz 2015. http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2016_03_03.pdf (zuletzt abgerufen am: 25.6.2016).