

**Gewerkschaftliche Handlungsbedingungen unter prekären
Rahmenbedingungen**

Zur Geschichte und Aktualität gewerkschaftlicher Interessenvertretung

Von der Philosophischen Fakultät
der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
zur Erlangung des Grades
DOKTOR DER PHILOSOPHIE
-Dr. Phil.-
genehmigte Dissertation
von
Till Fedders
geboren am 19.05.1079 in Walsrode

Referent: Apl. Prof. Dr. Heiko Geiling

Korreferent: Prof. Dr. Michael Vester

Tag der mündlichen Prüfung: 21.12.2012

Abstract

Die Zukunft deutscher Gewerkschaften erscheint zum jetzigen Zeitpunkt unklar. Seit den 1990er Jahren haben sie kontinuierlich Mitglieder und politischen Einfluss verloren. Für einige Einzelgewerkschaften scheint dieser Prozess derzeit gestoppt. Die anhaltende Verschlechterung von Arbeitsbedingungen und die immer stärker werdende soziale Spaltung hat eine Gewerkschaftsmitgliedschaft für Arbeitnehmer wieder attraktiver gemacht. Trotzdem sind die politischen Rahmenbedingungen immer noch tendenziell gegen gewerkschaftliche Interessen und Werte gerichtet. Kritiker der aktuellen deutschen Politik behaupten, das liege an dem als politischer Wert vorherrschenden „Neoliberalismus“.

Solche Wertediskussionen sind oft nicht objektiv und in ihrem Ansatz zu eng. Sozioökonomische Umstände einer bestimmten Zeit werden oft zu wenig berücksichtigt. Deshalb beginnt diese Dissertation mit einer ausführlichen und tiefen Analyse, weshalb sich politische Werte in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten langsam aber stetig zugunsten des „Neoliberalismus“ verändert haben. Das erste Ziel ist herauszufinden, wie der „Neoliberalismus“ charakterisiert werden kann und auf welchen Werten er basiert. Das zweite Ziel ist zu analysieren, weshalb der „Neoliberalismus“ seit den 1980er Jahren in Deutschland populär wurde und wie eine darauf basierende Politik die Rahmenbedingungen für Gewerkschaften und Arbeitnehmer verändert hat. Das dritte Ziel ist nach Handlungsoptionen für Gewerkschaften zu fragen, mit denen sie unter den aktuellen politischen Rahmenbedingungen politischen Einfluss zurückgewinnen können. Die Beantwortung dieser Frage beinhaltet eine kurze Analyse der grundlegenden Eigenschaften der deutschen Gewerkschaftsbewegung und eine Auseinandersetzung mit der Frage, ob deutsche Gewerkschaften in der Zukunft in der Lage sein werden, die Politik mit zu gestalten, oder ob sie nur auf veränderte politische Rahmenbedingungen reagieren können.

Abstract

The future of German unions seems to be indefinite at this time. Since the 1990s they have continuously lost members and political influence. For some unions that process seems to be stopped now. The ongoing deterioration of working conditions as well as the more and more visible social split up has made a union membership more attractive for employees. Still the general political conditions in Germany are in direction against the interests and values of unions and employees. Critics of the current German policy claim that this was due to a prevailing “neoliberalism” as a political value.

Such discussions about political ideas are often not objective or too limited in their approach. Socioeconomic circumstances of a certain time are often not considered enough. That is why this dissertation starts with a long and deep analysis why political ideas in Germany have slowly but

continuously changed to “neoliberal” values in the past decades. The first goal is to characterize what “neoliberalism” is and what ideas it is based on. The second goal is to analyze the reasons why “neoliberalism” as a political idea has become popular in Germany since the 1980s and how that effected the political circumstances for unions and employees. The third goal is to ask for current and future options of German unions to deal with this political circumstances and how they can possibly regain political power. Answering that question includes a short analysis of the characteristics of German unions as well as to ask, if German unions are able to shape politics in the future or if they can just react to changing political circumstances.

Stichworte

Gewerkschaften, Neoliberalismus, Ideengeschichte

Keywords

Unions, Neoliberalism, Ideology

Inhaltsverzeichnis

<i>Abkürzungsverzeichnis</i>	5
1. Forschungsstand und Ziele der Arbeit	6
1.1. Veränderung der wissenschaftlichen Diskussion um Gewerkschaften.....	9
1.2. Einschätzung des gegenwärtigen Forschungsstands.....	14
1.3. Ziele der Arbeit.....	19
2. Veränderung politischer Leitideen: Neoliberalismus und Neokonservatismus	25
2.1. Die Entstehung des Neoliberalismus: Idee der autoritären Eliteherrschaft durch vollständige Liberalisierung der Märkte.....	27
2.1.1. Entstehung der Neoklassik: Postulat eines „natürlichen“ Marktgleichgewichtes.....	28
2.1.2. Ludwig Mises: Freiheit exklusiv für die Vertreter der bürgerlichen Elite.....	31
2.1.3. Walter Lippmann: Notwendigkeit der autoritären Führung von Politik und Gesellschaft.....	33
2.1.4. Friedrich August von Hayek: Der „freie Markt“ als autoritäres Herrschaftsinstrument.....	35
2.1.5. Gewaltmonopol für die „Expertenelite“ bringe „Freiheit“: negativer Freiheitsbegriff als politisches Programm.....	38
2.1.6. Zwischenfazit: „Neoliberalismus“ ist eine autoritäre und streng hierarchische Gesellschaftsordnung.....	40
2.2. „New Right“-Neokonservatismus.....	42
2.2.1. Neuentdeckung der Neoklassik: Gegenentwurf zum Keynesianismus in Zeiten sich kumulierender Problemlagen...	43
2.2.2. Neokonservatismus in den USA: Risikoprivatisierung und Antikollektivismus.....	49
2.2.3. Neokonservatismus in Großbritannien: „Thatcherismus“ bedeutete eine politische Machtverschiebung und das Ende der starken Stellung von Gewerkschaften.....	52

2.2.4. Neokonservatismus in Deutschland: Postulat der Wettbewerbsfähigkeit gegen den institutionalisierten Interessenkonflikt.....	57
2.2.5. Zwischenfazit: Antikollektivismus und Wettbewerbsorientierung erschienen in Zeiten ökonomischer Problemlagen als Lösung.....	61
2.3. „New Left“-Neue Sozialdemokratie.....	63
2.3.1. „New“ Labour: Bruch mit Gewerkschaften, Konsensorientierung und sozialstaatlicher Vorsorge.....	64
2.3.2. Veränderung der deutschen Sozialdemokratie: Neue Werte durch eine neue Generation von Parteifunktionären.....	73
2.3.3. „Neue“ Sozialdemokratie: Machtverschiebung zu Gunsten ökonomischer Interessen, Risikoprivatisierung und sozialer Ungleichheit.....	79
2.3.4. Paradigmenwechsel der SPD: Bruch mit der Tradition der „Arbeiterpartei“ zugunsten von Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnmaximierung.....	84
2.4. Zusammenfassung: Gewerkschaften haben ihren politischen Einfluss durch die Veränderung europäischer politischer Leitideen verloren.....	87

3. Aktuelle Rahmenbedingungen deutscher Gewerkschaften: Primat der Finanzmärkte und Wettbewerbsfähigkeit sowie Angst und Verunsicherung der Arbeitnehmer.....

3.1. Politische Deregulation des Arbeitsmarktes fördert soziale Spaltung, schlechte Arbeitsbedingungen und Schwäche der Gewerkschaften.....	92
3.1.1. Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung.....	92
3.1.2. Sinkende Reallöhne und schlechte Arbeitsbedingungen begünstigen den Anstieg von Armut und sozialer Spaltung.....	98
3.1.3. Festhalten an wirtschaftsliberalen Theoremen trotz schwerer Krise.....	105

3.2. Veränderungen in der Organisation von Erwerbsarbeit: Hoher Arbeitsdruck, Angst und Verunsicherung.....	109
3.2.1. Sinkender Organisationsgrad durch Marktunsicherheit.	111
3.2.2. Tendenzen in der Organisation von Arbeit: Hohe Eigenverantwortung und rigide Kontrollmechanismen.....	115
3.2.3. Scheinbar freiwillige Entgrenzung von Arbeit.....	118
3.2.4. Verlust kollektiver Erfahrungen.....	121
3.2.5. Kritik der Arbeitnehmer: Hoher Leistungsdruck, keine Freiheiten.....	126
3.2.6. Ohnmachtserfahrungen.....	129
3.2.7. Depressionen und Erschöpfung: Leben als unbeeinflussbarer „Drift“	130
3.3. Zwischenfazit: Stärkung des politischen Einflusses deutscher Gewerkschaften notwendig.....	134
3.3.1. Forderungen nach sozialstaatlicher Vorsorge und Regulierung von Arbeitsbeziehungen haben allein wenig Chancen.....	134
3.3.2. Potentiale für eine neue gewerkschaftliche Protestbewegung?.....	139
4. Möglichkeiten der Modernisierung des gewerkschaftlichen Vertretungsmodells.....	144
4.1. Das klassische sozialpartnerschaftliche Vertretungsmodell deutscher Gewerkschaften.....	146
4.1.1. Die deutschen Gewerkschaften in der Weimarer Republik: Grundlagen des heutigen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells.....	146
4.1.2. Gewerkschaften in der BRD: Sozialpartnerschaft als gewerkschaftliches Vertretungsmodell.....	153
4.1.3. Zwischenfazit: Sozialpartnerschaft zur Sicherung der rechtlichen Stellung und auch aufgrund niedriger Mobilisationsbereitschaft.....	165

4.2. „Organizing“-Diskussion um neue Ansätze für gewerkschaftliches Arbeiten.....	169
4.2.1. Internationale Erfahrungen mit „Organizing“: Fehlende politische Einflussmöglichkeiten.....	170
4.2.2. „Organizing“ in Deutschland: Eine grundsätzliche Diskussion um gewerkschaftliche Handlungsbedingungen....	174
4.2.3. Zwischenfazit: Probleme des „Organizing“ waren fehlender politischer Einfluss und geringe Mobilisationsbereitschaft.....	179
4.3. Neue Form der gewerkschaftlichen Interessenvertretung: Politische Inhalte stärken und Sozialpartnerschaft einfordern.....	182
4.3.1. Stärkung der Sozialversicherungssysteme gegen die Zunahme von Unsicherheit bei Arbeitnehmern.....	183
4.3.2. Schaffung von Mindestarbeitsbedingungen.....	188
4.3.3. Sozialpartnerschaft zur Stabilisierung der Ökonomie...	194
5. Zusammenfassung, Fazit und Ausblick.....	198
5.1. Zusammenfassung: Politische Deregulierung und Liberalismus stehen gewerkschaftlichen Interessen entgegen und verschlechtern deren Durchsetzungschancen.....	198
5.2. Fazit: Wiedereinsetzung eines Systems der Sozialpartnerschaft und institutionalisierten Interessenvertretung.....	204
5.3. Ausblick: Verhältnis zu politischen anderen sozialen Akteuren überprüfen sowie interne Koordinationsprobleme lösen.....	211
6. Literaturverzeichnis.....	217

Abkürzungsverzeichnis

- BRD = Bundesrepublik Deutschland
- DDR = Deutsche Demokratische Republik (bis 1989)
- SPD = Sozialdemokratische Partei Deutschlands
- CDU = Christlich Demokratische Union
- CSU = Christlich-Soziale Union
- FDP = Freie Demokratische Partei
- KPD = Kommunistische Partei Deutschlands
- OECD = Organization for Economic Cooperation and Development
- IWF = Internationaler Währungsfond
- DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund
- IGM = Industriegewerkschaft Metall
- IG BCE = Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie
- ver.di = Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- ILO = International Labour Organization
- EGB = Europäischer Gewerkschaftsbund
- FDGB = Freier Deutscher Gewerkschaftsbund (bis 1990)
- ADGB = Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund (bis 1933)
- CGB = Christlicher Gewerkschaftsbund

1. Forschungsstand und Ziele der Arbeit

Die Lage deutscher Gewerkschaften erscheint heute mehr denn je ambivalent. Zum einen zeigen sich erste Erfolge in der Organisation prekär Beschäftigter, was zu leicht steigenden Mitgliederzahlen führt. Zum anderen zeigen sich heute sehr deutlich die Folgen einer Politik, die zum Zweck der Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands sinkende Löhne, prekäre Formen der Erwerbsarbeit und eine nur noch rudimentäre soziale Absicherung durchgesetzt hat. Mit der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009, deren Symptome nach einer kurzen wirtschaftlichen Erholung 2010/2011 erneut für starke ökonomische Unsicherheiten sorgen, kamen erste politische und wissenschaftliche Diskussionen über diese Politik auf. Dabei wurden steigende soziale Ungleichheiten, internationale wirtschaftliche Ungleichgewichte und hohe ökonomische Risiken des seit rund zwei Jahrzehnten stark liberalisierten (Finanzmarkt)Kapitalismus maßgeblich für die Krise verantwortlich gemacht (vgl. Bontrup 2011, Flassbeck 2009, Claessens et al. 2011). In diesem Zusammenhang wurde auch über die Rolle deutscher Gewerkschaften und ihrer Zukunftsoptionen diskutiert.

Gewerkschaften gelten in der politischen Wissenschaft, und hier besonders in der Forschung der industriellen Beziehungen, immer noch als ein wichtiger Faktor des Interessenausgleichs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Durch die Institutionalisierung des Interessenkonflikts gelten sie darüber hinaus als wichtige Stütze der Demokratie. Des weiteren wird dem Interessenausgleich zwischen Arbeit und Kapital eine auf die Ökonomie stabilisierende Wirkung zugeschrieben. Durch die Aushandlung der Arbeitsbedingungen in einem geregelten, institutionalisierten Rahmen wird das Risiko von Arbeits- und sozialen Konflikten verringert. Dies gilt als langfristige Stabilisierung der Ökonomie und des sozialen Friedens (vgl. Müller-Jentsch 2007: 8).

Aktuell stehen dieser positiven Sichtweise von Gewerkschaften die anfangs angesprochenen, eher skeptischen Forschungsergebnisse gegenüber, die aus der politischen Gewerkschaftsforschung stammen. Sie verweisen auf eine Vielzahl von aktuellen Problemen deutscher Gewerkschaften und stellen eher skeptische Zukunftsprognosen: Seit Anfang der 1990er Jahre haben deutsche Gewerkschaften rund 40% ihrer Mitglieder verloren. Die Tarifbindung stagniert derzeit auf niedrigem Niveau (Westdeutschland 2009: 39%, Ostdeutschland 2009: 23%, vgl. WSI-Tarifarchiv 2010). Besonders Dienstleistungs- und exportorientierte Unternehmen neigen zur Aufgabe tarifvertraglicher Regelungen. Die Zahl der Arbeitsplätze im Bereich der niedrig entlohnten Dienstleistung ist deutlich gestiegen, hier existieren jedoch kaum tarifvertragliche Regelungen. Vielfach seien Gewerkschaften daher gezwungen, sich den Forderungen der Arbeitgeberseite weitgehend zu beugen, um minimale Ziele überhaupt noch erreichen zu können (vgl. Sauerborn 2010: 4).

Besonders in der Gewerkschaftsforschung wird auf einen Einflussverlust der deutschen Gewerkschaften verwiesen und darauf aufbauend eine verhaltene Zukunftsperspektive abgegeben. Als Begründung für den gewerkschaftlichen Einflussverlust wird der Übergang von wohlfahrtsstaatlichen Systemen zu liberal-kapitalistischen Wirtschaftsmodellen („Risikoprivatisierung“), die Veränderungen der internationalen Ökonomie („Globalisierung“), Veränderungen gesellschaftlicher Werte („Individualisierung“), eine Machtverschiebung zugunsten der Interessen der Kapitaleseite („Neoliberalismus“) sowie neue Formen der Erwerbsarbeit („Prekarisierung der Erwerbsarbeit“) verantwortlich gemacht. Auch wird auf gewerkschaftsinterne Konflikte („Gewerkschaftsbeamter“ vs. „Revitalisierung“), die Gewerkschaften an einer nachhaltigen Modernisierung hindern, hingewiesen (vgl. Urban 2010: 4ff, Schönhoven 2003: 57ff).

Trotz dieser pessimistischen Zukunftsprognosen existieren in der Gewerkschaftsforschung auch Einschätzungen, welche die zukünftige Entwicklung von Gewerkschaften unter bestimmten Bedingungen als

durchaus positiv beurteilen. Es wird auf die gerade durch die aktuellen Krisenerscheinungen deutlich sicht- und messbaren sozialen und ökonomischen Konflikt verwiesen, die sich verschlechternden Arbeitsbedingungen sowie auch durch Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen erzeugte neue Möglichkeiten transnationaler Solidarität. Neue Formen gewerkschaftlicher Arbeit eröffneten hier Möglichkeiten, die aktuellen Konfliktpotentiale erfolgreich zu nutzen. Primär müssten verstärkt gesellschaftliche Gruppen gewonnen werden, die bislang wenig gewerkschaftlich organisiert sind (vgl. Brinkmann/Nachtwey 2010: 22ff).

Die hier kurz aufgezeigten aktuellen wissenschaftlichen Diskussionen um Gewerkschaften zeigen die Komplexität dieser Thematik. Gewerkschaften, so wird deutlich, sind heute stark von der Veränderung politischer Leitideen und ökonomischen Bedingungen betroffen. Dabei scheint es, als wenn durch die aktuell wieder aufkommenden Krisenerscheinungen auf politischer Ebene teilweise Bereitschaft besteht, bisherige politische Leitideen zu überprüfen. Für eine von Gewerkschaften geführte Diskussion um grundlegende Reformen der Sozial-, Arbeitsmarkt-, und Wirtschaftspolitik scheint aktuell der Zeitpunkt günstig zu sein, nachdem eine solche Diskussion seit Mitte der 1990er Jahre politisch grundsätzlich abgelehnt wurde. Es ist möglich, dass in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts entschieden wird, ob der aktuelle politische Kurs der umfassenden Liberalisierungen zu Lasten der Gewerkschaften weiter fortgesetzt wird oder ob sie ihre Forderungen zukünftig wieder erfolgreicher einbringen können. So wie die 1980er Jahre ein politischer Wendepunkt waren, mit dem die umfassenden Liberalisierungen von Arbeitsmarkt und Ökonomie einsetzen, könnte die erste Hälfte dieses Jahrzehnts durch die massiven und anhaltenden Krisensymptome ebenfalls ein Wendepunkt sein, der Gewerkschaften wieder zu mehr Macht verhilft, da ihre Forderungen politisch und gesellschaftlich als Beitrag zu einer Lösung der Krise gesehen werden.

Um diese komplexe Fragestellung zu bearbeiten, muss zunächst historisch analysiert werden, weshalb es ab den späten 1970er Jahren

zu einer grundlegenden Veränderung von politischen und gesellschaftlichen Leitideen kam. Nur durch die Beantwortung der Frage, weshalb wohlfahrtsstaatliche Prinzipien politisch weitgehend aufgegeben und durch gesellschaftlich akzeptierte liberal-kapitalistische Konzeptionen ersetzt wurden, können der Einflussverlust von Gewerkschaften und ihre aktuellen Schwierigkeiten erklärt werden. Die aktuell deutlich sichtbaren Auswirkungen dieser Politik und eine Analyse heutiger ökonomischer und sozialer Rahmenbedingungen können anschließend beantworten, ob heute das Potential für einen erneuten Umbruch der politischen aber auch gesellschaftlichen Leitideen vorhanden ist und ob in der Folge deutsche Gewerkschaften einen möglichen Umschwung erfolgreich nutzen könnten. Die politische Wissenschaft kann zu einer Beantwortung dieser Fragen bislang wenig beitragen.

1.1. Veränderung der wissenschaftlichen Diskussion um Gewerkschaften

Gewerkschaften waren in der Bundesrepublik Deutschland immer schon Gegenstand sozialwissenschaftlicher und besonders politischer Forschung. In ihrer Rolle als Institution, Tarifpartner, gesellschaftlicher Akteur und politischer Einflussfaktor wurden sie stets wissenschaftlich begleitet. Bei einem Überblick über die wissenschaftlichen Publikationen der letzten 40 Jahre fällt auf, dass ab den späten 1960er Jahren bis in die 1980er Jahre zahlreiche Publikationen veröffentlicht wurden, die sich grundlegend mit Gewerkschaften befassen. Sie diskutierten die Vor- und Nachteile des vorherrschenden sozialpartnerschaftlichen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells gegenüber einer starken politischen Konfliktbereitschaft. Besondere Aufmerksamkeit galt in diesem Zusammenhang der Debatte um die Rolle von Gewerkschaften als Akteur in Politik und Gesellschaft. Dabei wurde ihre Rolle als demokratische Institution und stabilisierender Faktor für die

Demokratie herausgestellt. Die entsprechende Literatur wurde dominiert durch Untersuchungen in monographischer Form. Wenn auch viele Autoren ihre eigene Sichtweise darlegten und dies zu teils heftigen und kontroversen Diskussionen führte, können solche Werke, gerade wegen der entfachten Diskussionen um die Rolle von Gewerkschaften, als grundlegend für die Gewerkschaftsforschung angesehen werden (vgl. Siegfried/Burkhart/Pirker 1965, Nell-Breuning 1968, Negt 1971, Marhal 1972, Leminski/Otto 1974, Brock 1975, Deppe 1978, Altvater 1983).

Die Auseinandersetzung über Gewerkschaften in allen Aspekten und damit wissenschaftlich interdisziplinär ist mit den zeitlichen Umständen zu erklären. Bedingt durch tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen ab den späten 1960er Jahren („68er-Bewegung“) geriet die Frage nach der Form einer zukünftigen Gesellschaftsordnung und ihrer Akteure in den Alltagsdiskurs. Der hohe Grad der Politisierung des Alltagsdiskurses schuf teils sehr kontroverse wissenschaftliche und innergewerkschaftliche Diskussionen. Sie bezogen alle Aspekte gewerkschaftlichen Arbeitens mit ein, hier besonders die politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen, die internen Strukturen von Gewerkschaften sowie die Sozialstruktur der Mitglieder (vgl. Schroeder/Keudel 2008: 11).

Seit Mitte der 1980er Jahre ist eine langsame Veränderung der wissenschaftlichen Diskussion um Gewerkschaften zu beobachten. Die öffentliche Diskussion um politische und gesellschaftliche Werte ließ nach. Liberal-ökonomische und gesellschaftliche Theorien galten zunehmend als tragfähiges ökonomisches wie auch gesellschaftliches Konzept für die Zukunft. Konsensorientierung, kollektive Absicherung und Vertretung sowie die soziale Absicherung auf hohem Niveau galten als überholt (zu den Gründen siehe Kap. 2.2 und 2.3.). Die Politisierung des Alltagsdiskurses nahm bis auf einige Ausnahmen (z.B. Atompolitik) ab, da die neuen liberale Werte und Regulationsmodi weitgehend nicht hinterfragt wurden, sondern als zukunftsfähige Organisationsform von Wirtschaft und Gesellschaft galten. Die Diskussion über eine politische Gestaltung der Zukunft,

welche die politischen und wissenschaftlichen Debatten der späten 1960er und 1970er Jahre prägte, schien zu einem Ergebnis gekommen zu sein (ebd.: 12f).

Das hatte Auswirkungen auf die wissenschaftliche Debatte um Gewerkschaften. Anstatt interdisziplinärer, umfassender und grundlegender Werke über Gewerkschaften, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarkt nahmen Detailstudien zu, die sich mit bestimmten Aspekten gewerkschaftlichen Arbeitens befassten. Empirische Untersuchungen der alltäglichen Arbeit von Gewerkschaften begannen die Literatur zu dominieren, die zwar auch wichtige Erkenntnisse generieren konnten, jedoch mangels eines wissenschaftlichen Gesamtkonzepts die umfangreichen Datenreihen nicht zu einer wissenschaftlichen Erklärung der Gegenwart verbinden konnten. Es entstand im Gegenteil ein bis heute andauernder Trend, Einzelentwicklungen ohne realen Zusammenhang wissenschaftlich zu verabsolutieren (vgl. Vester 2011: 629).

Anfang der 1980er Jahre war eine wissenschaftliche Debatte um grundlegende Fragen in Bezug auf Gewerkschaften durchaus noch vorhanden. Die Frage, ob eine hoch bürokratisierte Gewerkschaft („Gewerkschaftsbeamter“) flexibel genug auf Probleme der alltäglichen Arbeit reagieren kann und gleichzeitig in der Lage ist, ihre Rolle, Arbeitsweisen und ihr Selbstverständnis kritisch zu beurteilen und anzupassen, war noch aktuell. Mit dem Aufkommen der Partei der Grünen als weiteren Akteur im linken Parteienspektrum kam eine Diskussion über das Verhältnis von Gewerkschaften zu der neuen Partei und ihrer Themen auf, auch wenn aufgrund ihrer Herkunft aus dem linksliberalen und linksintellektuellen Milieu ihr gegenüber große Skepsis seitens der Gewerkschaften herrschte. Als Träger politischer Alternativen löste die Gründung der Grünen dennoch gewerkschaftliche Diskussionen aus (vgl. Wilke 1979, Schelsky 1982, Altvater 1983, Weinberger 1984, Schneider 1986).

Ab Mitte der 1980er Jahre verloren solche grundlegenden Fragestellungen an wissenschaftlicher Relevanz. Aufgrund der Krisenerscheinungen im ehemaligen Ostblock untersuchte die

Gewerkschaftsforschung die Rolle der dort entstehenden gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Bewegungen. Ihre Bedeutung für den Prozess der Demokratisierung wurde herausgestellt. Dies galt ebenso für Untersuchungen über andere Länder, die sich erfolgreich von diktatorischen Systemen in Demokratien transformieren konnten (Spanien, Chile, Südafrika) oder wo entsprechende Bewegungen aufkamen (vgl. Luckhardt 1984, Nolte 1986, Schäfer 1987, Pradetto 1987, Plumberger 1989, Tatur 1989). Eine grundlegende Diskussion über deutsche Gewerkschaften und ihre Funktion im politischen System unterblieb jedoch nun weitgehend.

In Bezug auf deutsche Gewerkschaften wurde Mitte der 1980er Jahre ihre Rolle im Vorfeld der nationalsozialistischen Diktatur kontrovers diskutiert¹. Die Frage, ob deutsche Gewerkschaften wegen ihrer angeblich zu passiven Haltung ab 1928 eine Mitschuld am deutschen Faschismus hätten, sorgte für z.T. heftige wissenschaftliche Debatten (vgl. Abendroth 1985, Harrer 1989). Diese Auseinandersetzung fand jedoch hauptsächlich unter Gewerkschaftshistorikern statt. In der Gewerkschaftssoziologie war zu diesem Zeitpunkt die Veränderung der Arbeitswelt durch die aufkommenden neuen Technologien der Informationsverarbeitung und Automatisierung aktuell, da diese zu massiven Rationalisierungen und Personaleinsparungen führten. Unter dem Eindruck der gewerkschaftlichen Konflikte um die 35-Stunden-Woche als Lösungsansatz für die steigende Massenarbeitslosigkeit wurde auch nochmals ansatzweise über die zukünftige Regulation der Arbeitsbedingungen diskutiert (vgl. Briefs 1983, Kamp 1989, Lothar 1990).

In den 1990er Jahren kam diese Diskussion weitgehend zum Erliegen. Zunächst bestimmte die deutsche Wiedervereinigung die gewerkschaftliche Literatur. Potentiale und Risiken der Integration ostdeutscher Verbände wurden untersucht (vgl. Helfert 1991, Eichner 1992). In diesem Rahmen kamen Diskussionen um zukünftige

¹ Diese sehr kontrovers geführte Diskussion stand im Zusammenhang mit dem „Historikerstreit“, der Mitte der 1980er Jahre ausbrach. Gegenstand war die heftig geführte Kontroverse um die Interpretation des deutschen Nationalsozialismus, seine Einortung und seine Entstehung.

gewerkschaftliche Programme, Arbeitsweisen, Mitgliederstruktur und veränderte Anforderungen an Gewerkschaften nur noch kurz auf (vgl. Schmitthenner 1992, Leif 1993, Morgenroth 1994, Blanke 1995). Das Thema der Internationalisierung von Wirtschaftsbeziehungen und die Koordination der Gewerkschaftsbewegung auf europäischer Ebene führte diese Diskussion auch noch am Rande (vgl. Lechner 1994, Pirsching 1996, Hoffmann 1998), sinkende Organisationsgrade und Mitgliederzahlen ließen jedoch gewerkschaftsintern erste Debatten über neue Inhalte und Arbeitsweisen aufkommen (vgl. Schulten/Bispink 1999).

Auf wissenschaftlicher Ebene dominierten ab den späten 1990er Jahren zahllose empirische Detailstudien die Gewerkschaftsliteratur. Anhand betrieblicher Beispiele wurden die Auswirkungen der stark zunehmenden EDV dargestellt, die betriebliche Koordination der Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsrat beleuchtet, die Anwendung neuer Formen von Arbeitszeitregelungen wissenschaftlich begleitet und Probleme der Koordination gewerkschaftlicher Arbeit in internationalen Konzernen aufgezeigt. Daneben gab es zahlreiche Literatur über internationale Gewerkschaftsbewegungen und historische Abhandlungen über einzelne Gewerkschaftsverbände anlässlich ihres 50jährigen Bestehens in der BRD bzw. 100jährigen Bestehens als gewerkschaftlicher Verband.

Anfang der 2000er Jahre brach die „Agenda 2010“-Politik der Regierung Schröder deutlich mit gewerkschaftlichen Werten und Forderungen. Gleichzeitig hielt der gewerkschaftliche Mitgliederverlust an, die negativen Folgen der „Agenda-Politik“ begannen sich zu zeigen und die Reallöhne sanken (siehe dazu Kap. 2.3. und 3.1). Die Arbeitsbedingungen verschlechterten sich durch starke Zunahme prekärer Beschäftigung und hohen Arbeitsdruck, ohne dass Gewerkschaften dies zur Mobilisation und Organisation der Betroffenen nutzen konnten (siehe Kap. 3.2.).

Gewerkschaftliche Autoren, die sich mit Tarifpolitik oder Grundsatzfragen befassten, begannen mit der Analyse von Ursachen

dieser für Gewerkschaften negativen Veränderungen. Hervorgehoben wurde die große Angst der Arbeitnehmer um Arbeitsplatzverlust in Verbindung mit der Kürzung sozialstaatlicher Leistungen. Ebenso wurden die politischen Leitbilder der SPD kritisiert und die auf kurzfristige Gewinnziele ausgerichteten Managementmethoden in Unternehmen als weitere Ursache sich verschlechternder Arbeitsbedingungen identifiziert (vgl. Birbaumer/Steinhardt 2003, Schmidt 2000, Hildebrandt 2000). In der politischen Wissenschaft nahm die Arbeitssoziologie diesen Themenkomplex auf. Mit der These des „Arbeitskraftunternehmers“ (vgl. Voß/Pongratz 1998) entstand eine wissenschaftliche Diskussion über die Ursachen der sich für Arbeitnehmer negativ verändernder Arbeitsbedingungen. Sie schloss auch eine Analyse politischer Entscheidungen mit ein (vgl. Dörre 2002, 2003, 2005, Kratzer 2003, Sauer 2005, Voß 2003). Dennoch blieb diese Diskussion weitgehend auf die Arbeitssoziologie beschränkt und erreichten den Mainstream der politischen Wissenschaft nicht.

Mitte der 2000er Jahre kam kurzzeitig eine Diskussion um neue Strategien für Gewerkschaften auf. Angeregt durch eine Debatte um das „Organizing“ wurden Fragen zukünftigen gewerkschaftlichen Handels debattiert. Dabei erfolgte auch eine grundsätzliche Analyse aktueller gewerkschaftlicher Handlungsbedingungen (vgl. Dörre et al. 2008, Bormann 2007). In der deutschen Gewerkschaftsforschung wurde „Organizing“ nur kurzzeitig thematisiert, entscheidende Impulse für die Diskussion um zukünftige Handlungsoptionen für Gewerkschaften kamen aus dem englischsprachigen Raum, wo sie unter dem Titel „Union Renewal“ geführt wurden (vgl. Bremme/Fürniß/Meinecke 2007, Hälker/Vellay 2007).

1.2. Einschätzung des gegenwärtigen Forschungsstands

Aktuell gewinnt das Thema Gewerkschaften in der politischen Wissenschaft etwas an Bedeutung. Durch die schwere Wirtschafts-

und Finanzkrise 2008/2009 wurden die Widersprüche der weltweit stark liberalisierten Wirtschaftsordnung deutlich und auf internationaler Ebene begann eine Diskussion über mögliche Alternativen (vgl. bspw. Claessens et al. 2011). Im Rahmen solcher Diskussionen wird meist eine stärkere Regulierung der Ökonomie und Finanzwirtschaft, aber auch der Arbeitsbeziehungen gefordert. Da dies gewerkschaftlichen Forderungen entspricht, wird die Frage nach der Stellung und Partizipation von Gewerkschaften wieder aktuell (vgl. Bosch 2010).

Bei einem Überblick über aktuelle wissenschaftliche Literatur zum Thema Gewerkschaften fällt auf, dass es nach wie vor meist empirischen Detailstudien zu unterschiedlichen Themenbereichen gibt. Die Fragen der Mitgliedergewinnung und der Umsetzung neuer Arbeitsweisen sind häufig vertreten und liefern wichtige Erkenntnisse über die Schwierigkeiten der Umsetzung neuer gewerkschaftlicher Strategien in der alltäglichen Arbeit. Dennoch ist hier ein Mangel in der Forschung erkennbar: Die Fragen beschränken sich meist auf Probleme von Gewerkschaften in den Betrieben vor Ort. Die für diese Probleme stark mitverantwortlichen politischen Rahmenbedingungen werden kaum bearbeitet. Ein grundlegendes Verständnis der politischen Ursachen der Liberalisierung von Arbeitsbeziehungen, Ökonomie, Finanzwirtschaft und Risikoversicherung wird nicht erarbeitet. Interdisziplinäre Studien über aktuelle Handlungsbedingungen von Gewerkschaften und deren politischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Ursachen fehlen, weshalb nicht beantwortet werden kann, welche generellen Optionen und Perspektiven deutsche Gewerkschaften in diesem Jahrzehnt haben (vgl. Urban 2010: 6).

In der politikwissenschaftlichen Forschung werden bereits seit Jahren Hinweise auf diese Fragen geliefert, die sich jedoch meist nicht explizit auf Gewerkschaften beziehen, weil deren Autoren aus anderen Fachgebieten kommen. Die Forschung über industrielle Beziehungen liefert die Erkenntnis, dass sich der Staat heute als regulierende Instanz des Kapitalismus zurückgezogen hat. Das Motiv der kurzfristigen Gewinnmaximierung hat sich so seit Mitte der 1990er

Jahre als ökonomisches Handeln durchsetzen können. Die politische Förderung prekärer Beschäftigung geschehe ebenfalls aus diesem Motiv (vgl. Hoffmann 2006: 18). Die bis in die 1990er Jahre eher kooperativ-sozialpartnerschaftliche Kultur bei Unternehmen und Gewerkschaften ist gerade bei internationalen Großunternehmen durch eine Shareholder-orientierte Unternehmenspolitik der Gewinnmaximierung abgelöst worden, die gewerkschaftlichen Forderungen diametral gegenüber steht. Unternehmen verfolgen damit nicht nur das Interesse an Gewinnmaximierung, sondern reagieren auch auf eine Veränderung der weltweiten Ökonomie. Die internationale Deregulierung der Ökonomie und Finanzwirtschaft hat die Märkte unsicherer werden lassen. Deregulierung war zwar zunächst eine Forderung aus Kreisen der Finanzwirtschaft, ist jedoch politisch umgesetzt worden und hat die Unsicherheit der Märkte maßgeblich vergrößert (ebd.: 54ff).

Auch einige Autoren aus der Politikforschung kommen zu dem selben Ergebnis, bewegen sich aber oft abseits des politikwissenschaftlichen Mainstreams. Ptak (2007) stellt heraus, dass die Ideen eines stark liberalisierten Kapitalismus bereits seit rund 70 Jahren existieren und im Grunde die politische Vorherrschaft einer kleinen ökonomischen Elite zu ihrem Vorteil bedeuten (48, 75). Gründe für eine weitgehend widerstandslose politische Durchsetzung dieser Ideen sind bislang wenig erforscht. Dixon (2000a,b) und Heffernan (2001) zeigen am Beispiel von Großbritannien, dass die Durchsetzung wirtschaftsliberaler Ideen und deren Transformation in gesellschaftliche Werte ein komplexes Zusammenspiel ökonomischer Veränderungen und Krisenerscheinungen („Globalisierung“), einem Wandel gesellschaftlicher Werte („Individualisierung“) und einer Veränderung der politischen Entscheidungsfindung war. Die Herausforderung für Gewerkschaften besteht demnach nicht nur in der erneuten Regulation heute deregulierter Arbeitsbeziehungen, sondern auch in der Entwicklung von politischen Gegenentwürfen zum aktuell vorherrschenden Wirtschaftsliberalismus, der sich auch als gesellschaftliche Idee in Form eines starken Individualismus und einer

rhetorischen Überhöhung des Begriffs der „Eigenverantwortung“ durchgesetzt hat (vgl. Dörre 2006: 93).

Diese Einschätzung teilen auch Autoren aus der Arbeitssoziologie. Grundlegende Erkenntnisse zum Wandel der Erwerbsarbeit lieferte in der ersten Hälfte der 2000er Jahre das ISF München. Herausgestellt wurde die heutige Überlastung der Arbeitnehmer durch Personalabbau und rigide Zielvorgaben gemäß der Logik kurzfristiger Gewinnerorientierung (vgl. Kratzer 2003: 91ff). Ebenso wurde die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse durch Befristung und Prekarisierung hervorgehoben (ebd.: 219ff). Ergänzend hob Sauer (2005) die entsolidarisierende Wirkung von Angst und Arbeitsdruck hervor. Allerdings würden die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse und hohe Eigenverantwortung von Teilen der Arbeitnehmer immer noch als Freiheit angesehen und akzeptiert, was ein wesentlicher Grund dafür sei, weshalb Gewerkschaften die deutliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bislang wenig für sich nutzen konnten (155ff).

Bis zur schweren Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 wurden diese Erkenntnisse kaum über die Grenzen einzelner wissenschaftlicher Forschergruppen diskutiert, eine Zusammenführung dieser Erkenntnisse und ihre Interpretation in Bezug auf aktuelle und zukünftige gewerkschaftliche Handlungsbedingungen steht immer noch aus. In Bezug auf Erwerbsarbeit wird die steigende Zahl der Niedriglohnbeschäftigten thematisiert und herausgestellt, dass prekäre Beschäftigung entgegen politischen Postulaten nicht einen Übergang in reguläre Beschäftigung ermöglicht, sondern zur Verfestigung der prekären Beschäftigung und Niedriglöhnen führt (vgl. Kalina/Weinkopf 2010, Bispink 2010). Damit verbunden haben sich Armut und soziale Spaltung vergrößert. Festgestellt wurde eine Einkommens- und Vermögenspolarisierung, die langfristig ökonomisch destabilisierend wirkt und soziale Spannungen auslösen kann (vgl. Grabka/Frick 2007a, ebd. 2008, Horn et al. 2008).

In Bezug auf Gewerkschaften wie auch in gewerkschaftlicher

Literatur wurde ab 2010 besonders über die nach der Krise wieder wachsende Zahl der Leiharbeiter und deren niedrige Entlohnung diskutiert. Dies stand auch in Zusammenhang mit Debatten über einen Mindestlohn in Deutschland (vgl. DGB 2011a, Bosch 2011b). Auch der generelle Wandel der Erwerbsverläufe, deren Prekarisierung und die Folgen gerade in Bezug auf soziale Absicherung (z.B. geringe Rentenanwartschaften, Finanzierungsprobleme des Sozialstaates) werden verstärkt thematisiert (vgl. Trischler/Kistner 2010, Wagner 2010, Weinkopf et al. 2009). 2010 kam zusätzlich das Thema der langfristigen Wirkung prekarisierter Beschäftigungsverhältnisse in Verbindung mit hohem Arbeitsdruck auf, nachdem einige deutsche Krankenkassen über eine stark gestiegene Zahl schwerer psychischer Erkrankungen berichteten, die in Zusammenhang mit den Veränderungen in der Erwerbsarbeit stehen. Steigende Belastungen in der Erwerbsarbeit und dadurch zunehmende Arbeitsausfälle durch Krankheit konnten mittlerweile empirisch belegt werden (vgl. Trischler/Holler 2010, Doelfs 2010).

Trotz dieser Erkenntnisse fehlt bislang die wissenschaftliche Aufarbeitung, die alle genannten Phänomene zusammenfasst, interpretiert, in den Zusammenhang mit den Erkenntnissen der Forschung über politische Ideen stellt und auf Gewerkschaften anwendet. Erste Forschungsansätze, die in diese Richtung gehen, betonen die Rolle der Politik, die in den letzten 20 Jahren durch bewusste Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen und Absenkung der sozialen Absicherung die geschilderten Phänomene erst ermöglicht hat (vgl. Wagner 2010: 5f). Dazu beigetragen haben wissenschaftliche Diskussionen über die wirtschaftspolitische Ausrichtung der BRD im Rahmen der Debatte um grundlegende Risiken der international liberalisierten (Finanz)Ökonomie, die jedoch meist in wirtschaftswissenschaftlichen Kreisen geführt wurde (vgl. Flassbeck 2009, 2010). Die Ursachen ökonomischer Ungleichgewichte wurden diskutiert, ebenso angekündigte Sparmaßnahmen europäischer Regierungen, die langfristig kontraproduktiv seien (vgl. Horn/Tober/Truber/van Treek 2010). Eine Fortführung solcher

Analysen in Bezug auf die Frage nach gewerkschaftlichen Gegenstrategien fehlt bis heute.

Größtes Hindernis einer grundlegenden wissenschaftlichen Diskussion um Zukunftsstrategien für deutsch Gewerkschaften ist die Komplexität des Themas aktueller gewerkschaftlicher Handlungsbedingungen. Besonders die Frage, weshalb in der Politik trotz aller ökonomischen und sozialen Widersprüche an den Ideen einer stark liberalisierten Ökonomie festgehalten wird, ist wenig aufgearbeitet (vgl. Uellenberg-van Dawen 2009: 58). Des Weiteren fehlt die Aufarbeitung gewerkschaftsinterner Konfliktlinien um das deutsche, eher sozialpartnerschaftlich geprägte Vertretungsmodell. Gewerkschaftshistoriker konnten zeigen, dass neue Formen gewerkschaftlichen Handelns stets umstritten waren, da sie immer auch Vorstellungen über die Rolle und Funktion von Gewerkschaften beinhalteten. Der Vorwurf an Gewerkschaften, dass sich letztlich eine konservative, kompromissorientierte Haltung durchgesetzt und so Gewerkschaften an entscheidenden Punkten der Geschichte behindert habe (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996, Limmer 1996, Deppe 1989 a,b) ist zu untersuchen, um ein grundlegendes Verständnis für deutsche Gewerkschaften für die Gründe des von Ihnen bis heute präferierte Vertretungsmodell entwickeln zu können. Erst mit diesem Verständnis ist es möglich, die aktuelle Situation deutscher Gewerkschaften einzuschätzen, sie dabei als Akteur mit bestimmten Traditionen zu verstehen und darauf aufbauend Perspektiven für zukünftige gewerkschaftliche Arbeit zu diskutieren.

1.3. Ziele der Arbeit

Die hier vorgestellte Arbeit will an die genannten Mängel in der politikwissenschaftlichen Diskussion anschließen. Ausgegangen wird von der These, dass die heute sichtbar werdenden negativen Auswirkungen einer stark liberalisierten Ökonomie sowie Sozialstaatsabbau maßgeblich auf eine Veränderung politischer Ideen

in den letzten drei Jahrzehnten zurückzuführen sind (vgl. Ptak 2007: 83ff). Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass die Grundideen dieser Veränderung aus der Zeit des späten 19. und frühen 20. Jahrhunderts stammen und bereits von zeitgenössischen Autoren (Mises, Hayek) detailliert ausgearbeitet worden sind. Nicht ökonomische „Notwendigkeiten“ (wie häufig proklamiert) sind ihre Basis, sondern der Versuch einer zahlenmäßig kleinen gesellschaftlichen und ökonomischen Elite, ihre Vormachtstellung zu sichern². Heute haben diese Ideen weitgehend unverändert wieder Gültigkeit erlangt (vgl. Maier-Rigaud 2001: 215, 282).

Wie zuvor angeführt sind die Gründe für die Durchsetzung wirtschaftsliberaler Grundideen seit den späten 1970er Jahren bislang wissenschaftlich zwar durch einzelne Autoren untersucht, jedoch kaum zusammengefasst. Das komplexe Wechselspiel internationaler ökonomischer, gesellschaftlicher und politischer Erscheinungen und Konflikte ist bislang wenig aufgearbeitet. Daher erscheint das Auftreten wirtschaftsliberaler Ideen oft noch zu sehr als zeitgeschichtlicher Umstand. Diese Arbeit will zunächst in Kapitel 2 darlegen, dass internationale politische Entscheidungen, die ab den späten 1970er Jahren getroffen wurden und auf bestimmte Krisenerscheinungen, Konflikte und Hoffnungen beruhten, den heutigen Wirtschaftsliberalismus erst ermöglicht haben. Anhand der Geschichte der USA und besonders Großbritanniens in den 1960er bis in die 1980er Jahre kann nachgewiesen werden, dass Wechselwirkungen zwischen ökonomischen Schwierigkeiten und sozialen Konflikten Problemlagen schufen, auf die von politischer Seite aufgrund ihrer Komplexität keine Antworten gefunden werden konnten. Die Liberalisierung der Ökonomie erschien hier erstrebenswert. Durch die erhoffte Erhöhung der internationalen

2 Ötsch (2009) macht auf den zeitgeschichtlichen Kontext aufmerksam: Im 19. und frühen 20. Jahrhundert setzten sich in Teilen Europas Vorformen der Demokratie gegen absolutistische Staatsstrukturen durch. Der alte Adel und das Besitzbürgertum hatten in demokratischen Systemen keine Legitimation für ihre Machtposition mehr. Daher kam maßgeblich aus diesen Kreisen der Versuch, ihre Vorherrschaft als „natürlich“ darzustellen. Aus dieser Zeit und Denkweise stammen die Grundlagen des „Neoliberalismus“, der sich heute als politische Idee und gesellschaftliche Konzeption weitgehend durchgesetzt hat (S. 19ff).

Wettbewerbsfähigkeit sollten die wirtschaftlichen Wachstumsraten wieder gesteigert und so die ökonomischen wie sozialen Probleme gelöst werden.

Nach der Aufarbeitung der Entwicklung moderner wirtschaftsliberaler politischer Leitideen sind die Gründe zu untersuchen, weshalb sich diese in den 1990er Jahren in Deutschland durchsetzen konnten. Auch für Deutschland kann nachgewiesen werden, dass die Politik keine Antworten auf die sich kumulierenden ökonomischen und sozialen Probleme fand und daher durch umfangreiche Liberalisierungen diese Verantwortung abgeben wollte. Die dadurch verursachte Machtverschiebung zugunsten der Interessen der Kapitaleseite ist eine wesentliche Ursache für die Schwäche der Gewerkschaften, da ihre Positionen als obsolet erschienen und von politischer Seite zunehmend ignoriert wurden.

Die für Arbeitnehmer wie Gewerkschaften negativen Folgen des heutigen starken Wirtschaftsliberalismus sind sowohl in den Arbeitsbeziehungen, der Sozialpolitik sowie auch in der zunehmenden Fragilität der internationalen Ökonomie wissenschaftlich nachweisbar (vgl. Bontrup 2011, 8ff, 21ff). Die Hoffnungen auf eine Stabilisierung der internationalen Ökonomie haben sich nicht erfüllt. Gerade hier bieten sich Ansatzpunkte und Chancen für Gewerkschaften, die heutigen politischen Leitideen kritisch zu überprüfen und darauf basierend nachhaltige Konzepte für eine Zukunft im gewerkschaftlichen Sinn zu erarbeiten. Das Aufzeigen der negativen Folgen, ihrer Wirkungszusammenhänge und die daraus abzuleitenden Chancen für Gewerkschaften sind Gegenstand von Kapitel 3. Es wird gezeigt, dass eine stärkere Regulierung der Ökonomie nicht nur im gewerkschaftlichen Interesse ist, sondern der heutigen hohen Fragilität der internationalen Ökonomie entgegenwirken kann.

Ein weiterer Schwerpunkt des 3. Kapitels ist die Frage, weshalb es trotz der heute sichtbaren negativen Auswirkungen für eine Mehrheit der deutschen Bevölkerung noch zu vergleichsweise wenig Protesten gekommen ist, welche Gewerkschaften für sich hätten nutzen können. Steigende Angst und Unsicherheit, besonders in der Erwerbsarbeit,

werden hier näher untersucht. Die Angst der Arbeitnehmer vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes ist durch die Absenkung der sozialstaatlichen Absicherung, aber auch durch die hohe Fragilität der Ökonomie deutlich gestiegen, deshalb führt die stark gestiegene Existenzangst (noch) nicht zu Protestbewegungen.

Wichtig ist es in diesem Zusammenhang, Gewerkschaften als Akteur näher zu untersuchen. Das Aufzeigen möglicher Zukunftsperspektiven für gewerkschaftliches Handeln schließt immer die Frage mit ein, inwieweit es realistisch erscheint, dass Gewerkschaften die in dieser Arbeit herausgestellten Problemlagen in tragfähige und nachhaltige Konzepte umsetzen können. Die gewerkschaftshistorische Literatur legt den Schluss nahe, dass es innergewerkschaftlich eine grundlegende Konfliktlinie über Arbeitsweisen und das gewerkschaftliche Vertretungsmodell in Deutschland gibt. Einerseits existiert die Befürwortung der Entwicklung von langfristigen politischen und ökonomischen Alternativen, dieser steht andererseits das Primat der Tarifarbeit gegenüber, was mit kappen Ressourcen und dem vorrangigen Interesse der Beschäftigten an Tariffragen begründet wird. Realistisch gesehen sind stets beide Arbeitsweisen in einer Einzelgewerkschaft vorhanden und nicht voneinander zu trennen. Doch gerade die Diskussion um das „Organizing“ ab Mitte der 2000er Jahre im Zusammenhang mit veränderten politischen Rahmenbedingungen hat die Konfliktlinie um Organisationsformen, Inhalte und Arbeitsweisen erneut gezeigt.

In Kapitel 4 wird daher die Frage bearbeitet, wie das deutsche gewerkschaftliche Vertretungsmodell zu charakterisieren ist und wie vor diesem Hintergrund eine Modernisierung des Vertretungsmodells unter den gegebenen ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen erfolgen kann. Zunächst wird in einem kurzen historischen Rückblick versucht, eine Charakterisierung des gewerkschaftlichen Vertretungsmodells in Deutschland zu erarbeiten. Dabei steht der Vorwurf eines starken „Traditionalismus“ der deutschen Gewerkschaften und eine zu starke Orientierung an den Prinzipien der Sozialpartnerschaft im Mittelpunkt. Es wird gefragt,

inwieweit die Sozialpartnerschaft tatsächlich das bestimmende Prinzip gewerkschaftlicher Vertretung in Deutschland ist und welche Gründe dabei eine Rolle spielen.

Die Ergebnisse dieser Analyse werden anschließend mit denen der noch recht aktuellen „Organizing“-Debatte abgeglichen und herausgestellt, wo die aktuellen Schwächen des gewerkschaftlichen Vertretungsmodells sind. Die Ergebnisse der „Organizing“-Diskussion haben gezeigt, dass gewerkschaftliches Arbeit immer auch eine Interpretation und, falls notwendig, eine Einflussnahme auf die politische Entscheidungsfindung beinhalten muss, da nur so eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreichbar ist. Dies beinhaltet auch, dass sich Gewerkschaften stärker als bisher gegen die aktuellen politischen Leitvorstellungen einer stark liberalisierten Ökonomie und eines schwachen Sozialstaats stellen müssen.

Auf diesen Erkenntnissen aufbauend wird abschließend erarbeitet, wie eine Modernisierung des gewerkschaftlichen Vertretungsmodells erfolgen könnte. Dabei liegt der Schwerpunkt der Analyse auf Inhalten, welche in naher Zukunft oder bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt aktuell sind. Die Frage nach gewerkschaftlichen Aktionsformen („Organizing“, klassische Arbeitskämpfe, interaktiv, neue Formen des Protests, etc.) werden hier nicht bearbeitet, da hier zunächst eine empirische Analyse der Interessen der Mitglieder nach Alter, sozialer Lage und Beruf erfolgen müsste, was den Rahmen dieser Arbeit weit überschreitet.

Diese Arbeit ist als Literaturstudie angelegt. Ihr Schwerpunkt ist zum einen die theoretische Erarbeitung der Wirkungszusammenhänge und Protagonisten, welche den derzeitigen Wirtschaftsliberalismus erst ermöglicht haben. Zum anderen werden grundlegende gewerkschaftsinterne Konfliktlinien in Bezug auf die Diskussion um gewerkschaftliches Selbstverständnis und Arbeitsweisen analysiert. Die abschließende Frage nach einer Modernisierung des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells kann somit hypothetisch auf der Grundlage von gesammelten Erkenntnissen erfolgen. Hier ist jedoch anschließend weitergehende empirische Forschung

erforderlich, die besonders auf regionale Unterschiede, Einzelgewerkschaften mit verschiedenen Interessen der Mitglieder sowie nicht organisierte Arbeitnehmer eingeht. Aufgrund der Komplexität des hier vorgestellten Themas und der erforderlichen grundlegenden Aufarbeitung bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse kann eine solche empirische Überprüfung der theoretischen Ergebnisse hier nicht geleistet werden. Dies bleibt zukünftiger Forschung vorbehalten.

2. Veränderung politischer Leitideen:

Neoliberalismus und Neokonservatismus

Mit diesem Kapitel beginnt die Analyse gewerkschaftlicher Handlungsbedingungen. Im Mittelpunkt dieser Fragestellung steht die Untersuchung der Veränderung politischer Ideen ab den 1970er Jahren und die Auswirkungen dieser Veränderungen auf deutsche Gewerkschaften. Wie einleitend erwähnt, wird in der Veränderung politischer Leitideen ein zentraler Einflussfaktor gesehen, der Gewerkschaften heute in der tariflichen Arbeit und in ihrer Mitsprache bei der politischen Entscheidungsfindung negativ beeinflusst. Gewerkschaftliche Ideen werden im Rahmen heutiger politischer Entscheidungen wenig berücksichtigt. Als zentrale Ursache dieser für Gewerkschaften negativen Situation wurde eine Veränderung der politischen Ideen zugunsten liberal-kapitalistischer Steuerungsformen ab den späten 1970er Jahren genannt. Dies soll hier nun anhand einer historisch-ideengeschichtlichen Analyse der Veränderung politischer Ideen detailliert untersucht werden, um aktuelle politische Rahmenbedingungen für deutsche Gewerkschaften verstehen zu können. Dabei sind auch internationale Entwicklungen in die Analyse mit einzubeziehen, sofern sie entscheidende Auswirkungen auf die deutsche Politik haben.

Gründe für die postulierte Machtverschiebung sind wissenschaftlich noch wenig erforscht. Seit den späten 1990er Jahren kam in der wissenschaftlichen Diskussion die These des „Neoliberalismus“ auf. Der Begriff versucht, die Veränderung politischer Werte und Machtverschiebungen seit rund drei Jahrzehnten begrifflich zu fassen. Hierbei wird die weitgehende Aufgabe der Wirtschafts- und Finanzmarktregulierung sowie der Übergang von wohlfahrtsstaatlichen Systemen der Risikovorsorge zu liberal-kapitalistischer Risikoprivatisierung beschrieben. Als Begründung für eine solche Politik wird häufig auf „Sachzwänge“ verwiesen, was bedeute, dass die politischen Akteure eine grundlegende Diskussion

über ihre Politik ablehnen (vgl. Butterwegge 2005).

In Bezug auf die Frage aktueller gewerkschaftlicher Handlungsbedingungen ist die Kritik an heutigen politischen Ideen zwar ein Hinweis auf negative Veränderungen für deutsche Gewerkschaften, bleibt aber insgesamt unbefriedigend. Die wichtige Frage, aufgrund welcher Umstände und durch welche Akteure sich der „Neoliberalismus“ erfolgreich durchsetzen konnte, wird mit diesem Begriff nicht beantwortet. Mit dieser Frage beschäftigen sich nur sehr wenige Autoren (bspw. Maier-Rigaud 2001, Flassbeck 2009), genau diese Fragestellung ist für die Analyse gewerkschaftlicher Handlungsbedingungen bedeutsam. Daher ist es Ziel dieses Kapitels zu untersuchen, durch welche ökonomischen, sozialen und politischen Umstände, durch welche Akteure und durch welche Interessen, Hoffnungen und Erwartungen sich politische Leitideen durchsetzen konnten, die aktuell als „neoliberal“ bezeichnet werden. Ebenso ist zu untersuchen, ob diese Bezeichnung gerechtfertigt ist. Das ist wichtig, um ein Grundverständnis aktueller politischer Ideen und deren Auswirkungen auf deutsche Gewerkschaften zu entwickeln.

Neben (wirtschafts)politischen und sozialen Aspekten muss die Analyse der Veränderung politischer Ideen auch die langfristige Veränderung gesellschaftlicher Werte berücksichtigen und die Wechselwirkungen zwischen beiden Phänomenen untersuchen um herauszufinden, weshalb heute nicht nur politische, sondern auch gesellschaftliche Werte denen von Gewerkschaften diametral entgegenstehen (bspw. Individualismus und Konkurrenzdenken). Erst mit diesem umfangreichen Ansatz ist es möglich, die aktuellen politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen deutscher Gewerkschaften und ihre Schwierigkeiten, wirksam daran Kritik zu üben, zu verstehen.

Da die Grundlagen des heutigen „Neoliberalismus“ bereits zu Anfang des 20. Jahrhunderts entwickelt wurden, ist bei einem solchen Ansatz mit der Analyse zeitgenössischer Autoren zu beginnen (Kap. 2.1.), um die wesentlichen Kernelemente des „Neoliberalismus“ herauszustellen.

Die Durchsetzung des modernen „Neoliberalismus“ fand ab den frühen 1970er Jahren durch eine Veränderung der internationalen politischen Diskussion statt, die ihren Ausgangspunkt im anglo-amerikanischen Raum hatte. Ab Mitte der 1990er Jahre veränderte sich dadurch auch die deutsche Politik nachhaltig. Daher wird sich ein wesentlicher Teil dieses Kapitels mit der Analyse von Veränderung in der internationalen politischen Diskussion befassen und auf die Akteure, deren Interessen und Erwartungen eingehen (Kap. 2.2. und 2.3.). So soll verstanden werden, weshalb sich der „Neoliberalismus“ in der öffentlichen Wahrnehmung in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre als „alternativlos“ durchsetzen konnte und gewerkschaftliche Interessen in der Folge politisch wie gesellschaftlich als weitgehend obsolet und daher irrelevant galten. Daraus ergibt sich eine Erkenntnisgrundlage für die spätere Diskussion um Perspektiven für deutsche Gewerkschaften.

Aktuelle Auswirkungen der „neoliberalen“ Politik in Bezug auf die soziale und wirtschaftliche Entwicklung sowie der Arbeitsbeziehungen, die auch Ansätze für gewerkschaftliches Arbeiten enthalten, sind Gegenstand von Kapitel 3. Dieses Kapitel schließt zeitlich mit der Analyse veränderter politischer Leitideen in Bezug auf deutsche Gewerkschaften um das Jahr 2005.

2.1. Die Entstehung des Neoliberalismus: Idee der autoritären Eliteherrschaft durch vollständige Liberalisierung der Märkte

Die Entstehung des Neoliberalismus reicht fast 100 Jahre in die Geschichte zurück. Grundlage des Neoliberalismus bildet die Neoklassik, eine ökonomische Theorie völlig liberalisierter Märkte ohne jeglichen Eingriff und Regulierung seitens der Politik. Sowohl die Neoklassik als auch deren Vorgänger, den klassischen Liberalismus, konnte man bei allen Unterschieden noch als ökonomische Theorien in der Zeit politischer Liberalisierung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts deuten. Der sich ab etwa 1920

entwickelnde „Neoliberalismus“ war indes weit mehr: Die folgende Analyse wird zeigen, dass er die Begriffe der „Freiheit“ und des „Marktes“ neu interpretierte um so eine autoritäre Staats- und Gesellschaftsform zu bewahren. Entgegen seiner Bezeichnung war der „Neoliberalismus“ in seiner ursprünglichen Form keine Forderung nach Freiheit für alle Individuen. Von ihm und einer nach neoliberalen Prinzipien aufgebauten Staats- und Gesellschaftskonzeption soll ausschließlich eine kleine Gruppe aus der gesellschaftlichen und ökonomischen Elite profitieren.

2.1.1. Entstehung der Neoklassik: Postulat eines „natürlichen“ Marktgleichgewichtes

Wirtschaftsliberale Konzeptionen kamen bereits seit der Industrialisierung in England auf (z.B. Adam Smith „Wealth of Nations“ 1776). Sie wurden mit fortschreitender Industrialisierung Englands konkretisiert und bildeten so die Grundlagen des klassischen Liberalismus (um 1850, besonders J. St. Mill „Principles of Political Economy“ 1848). Dieser forderte, im Gegensatz zur späteren Neoklassik, die Freiheit des Individuums. Neben wirtschaftspolitischen Konzeptionen war damit im klassischen Liberalismus auch eine gesellschaftspolitische Komponente enthalten, die in Abhängigkeit zu den historischen Umständen zu sehen ist. Der von englischen Theoretikern stammende klassische Liberalismus fällt in eine Zeit, in der sich Kontinentaleuropa im Übergang von absolutistischen, monarchischen Herrschaftssystemen zu Vorformen demokratischer Strukturen befand. Die Freiheit des Individuums, des Privateigentums, der Meinungsäußerung und der privaten Wirtschaft war eine politische Forderung gegen die Willkür einer absolutistischen Obrigkeit (vgl. Kromphardt 1989: 66f, 105ff).

Arbeiterverbindungen und Streiks wurden im klassischen Liberalismus unter bestimmten Umständen positiv als Beitrag zu einer von der Obrigkeit unabhängigen Aushandlung von Löhnen und

Arbeitsbedingungen gesehen. Ebenso wurde solidarisches Handeln in Grenzen befürwortet: Als Widerstand gegen Despotismus und Machtmissbrauch sowie zur Durchsetzung von Interessen, die nur durch gemeinsames Handeln gegen die Übermacht des (absolutistischen) Staates und von ihm privilegierter Unternehmer (aus Adelskreisen) erreicht werden können (vgl. Mill 1871, 2. Band, S. 674ff). Diese Position ist typisch für das liberale Bürgertum des 19. Jahrhunderts, das seinen Reichtum nicht aus Privilegien und Abstammung, sondern mit persönlichem wirtschaftlichen Erfolg erreicht hatte, aber trotzdem wenig politischen Einfluss besaß.

In der Neoklassik (ab etwa 1870, literarischer Hauptvertreter: A. Marshall „Principles of Economics“ 1890) wird der rudimentäre gesellschaftliche Reformansatz des klassischen Liberalismus aufgegeben. Hatte Mill noch hervorgehoben, dass eine Selbstregulierung der Wirtschaft aufgrund von ökonomischen und politischen Machtungleichgewichten der Marktteilnehmer nicht uneingeschränkt stattfinden könne, so wurde in der Neoklassik ein per se existierendes, ewig stabiles ökonomisches Gleichgewicht postuliert, das immerwährenden allgemeinen Wohlstand und Prosperität verspreche. Voraussetzung dafür sei die völlig politisch unregulierte Ökonomie, die man ihren eigenen Gesetzmäßigkeiten von Angebot und Nachfrage überlassen solle. Alle Fragen über die politische Steuerung der Wirtschaft wurden folglich ausgeblendet und das völlig liberalisierte kapitalistische System auf Grundlage von Privatbesitz als universelles ökonomisches, politisches und gesellschaftliches Prinzip verherrlicht. Die ökonomische Wissenschaft bestünde daher nur noch in einer Entdeckung und Lehre der ökonomischen Gesetzmäßigkeiten³. Grundlegend für diese Annahme war das Say'sche Theorem, nach dem sich jedes Angebot seine Nachfrage aufgrund des ökonomischen Universalprinzips selber schaffe. Der

3 Aufgrund dieser Annahmen kann die neoklassische Lehre auch mit der mittelalterlichen Scholastik verglichen werden, in der die wissenschaftliche Diskussion nur um die möglichst präzise Erkenntnis eines unveränderbaren „Universalprinzips“ kreiste (vgl. Zilsel 1976, 54f). Reale Zusammenhänge, die Diskussion aktueller Ereignisse und Forschung lehnten auch Neoklassiker ab. Ihr Ziel war eine Art „Wirtschafts- und Sozialphysik“.

Markt sei so in einem „perfekten“ Zustand (vgl. Kromphardt 1989: 122f).

Aus der Neoklassik stammt auch die heute noch populäre Theorie des Grenznutzens: Jedem Handelsgut stehe eine subjektive Vorstellung über seinen Nutzen seitens der Käufer gegenüber. Jeder Käufer agiere dabei als isoliertes Individuum, das sich wie ein privates Unternehmen nach dem Kosten-Nutzen-Kalkül verhalte. Dabei wolle es den maximalen Nutzen (Grenznutzen) zu einem möglichst geringen Preis erreichen. Dieses rational-ökonomische Verhalten ist an viele Voraussetzungen geknüpft, die in der neoklassischen Theorie als gegeben angenommen werden: vollständige Konkurrenz und gleiche Ausgangsbedingungen der Marktteilnehmer, keine Monopol- und Kartellbildung, vollständige Information aller Marktteilnehmer, stabile Preisverhältnisse, kein Eingriff der Politik in die Wirtschaft. Konjunkturzyklen, Wirtschaftskrisen, Monopol- oder Oligopolbildung, strategischer Wissenseinsatz, Kosten für die Akquirierung von Informationen und strategisches Verhalten politischer wie ökonomischer Akteure ignoriert die Neoklassik. Daher warfen Kritiker der Neoklassik religiöse Tendenzen vor: Es gehe nicht um die Schaffung neuer Erkenntnisse, sondern die Festschreibung eines nur theoretisch existierenden Idealzustandes. Die „Lehre von der unsichtbaren Harmonie“ und deren postulierte „Natürlichkeit“ sei „die Aufforderung, seinen Frieden mit dem Schicksal zu machen, sich mit freudiger Gelassenheit ins Unvermeidliche zu fügen“ (Rüstrow 2001: 31).

Der „Glückseligkeitsdusel“ eines immerwährenden, paradiesischen Zustandes, wie ihn die Neoklassik postuliert, sei in diesem Zusammenhang nichts weiter als vulgäre Propaganda für eine Wirtschaftsordnung, die weder sozial integrierend noch human sei (ebd.: 86ff). Man gäbe „dem Teufel freie Hand“, da die neoklassischen Theorien Grundlage für „Bereicherung auf Kosten anderer, Machtgier und Herrschaftssucht sei“ (ebd.: 94).

Ein völlig liberalisiertes Wirtschaftssystem führe nicht zur angestrebten Leistungskonkurrenz und einer ausgeglichenen

Ökonomie, sondern zu einem vormodernen Recht des Stärkeren⁴. Die logische Folge einer solchen Wirtschafts- und Gesellschaftskonzeption seien autoritäre Staatsformen, nachdem sich der ökonomisch Stärkste durchgesetzt und so jegliche Autorität erhalten habe (ebd.: 113f, 126ff, 134f).

2.1.2. Ludwig Mises: Freiheit exklusiv für die Vertreter der bürgerliche Elite

Die Grundkonzeption des „Neoliberalismus“ entstand in den 1920er und 1930er Jahren. Seine Entstehung fällt in die Zeit der späten Neoklassik und bediente sich deren Theoreme. Erster neoliberaler Theoretiker war Ludwig Mises, der ab 1920 in Wien ein Privatseminar für Nationalökonomie leitete. Er formulierte die Grundlagen des Neoliberalismus, den er noch nicht so nannte. Mises Theorien waren durch die zeitlichen Umstände geprägt: Nach dem Zusammenbruch der österreichisch-ungarischen Monarchie sowie dem „Austro-Marxismus“ nach dem ersten Weltkrieg fühlte sich das streng konservative Wiener Bürgertum in seiner Position sowie in seinen Privilegien gefährdet. Es radikalisierte sich im Kampf gegen die ungeliebte Demokratie und die politische Mehrheit der Sozialisten, wobei die zu autoritären Strukturen neigende Neoklassik als konservativ-bürgerliche Theorie übernommen wurde. Dabei entstand die für den späteren Neoliberalismus typische Trennung der Welt in zwei Teile, die sich diametral und unvereinbar gegenüberstehen. Der „gute“ Teil wird bei Mises verstanden als das Bürgertum mit seinen patriarchalisch-elitären Werten. Unter dem „bösen“ Teil verstand Mises undifferenziert alles, was nicht zum „guten“ Teil gehört, besonders Kommunisten, Sozialisten und Sozialreformer⁵ (vgl. Ötsch

4 Rüstrow hebt hervor, dass gerade die Abschaffung des „mittelalterlichen Federechts“ durch den Staat einer der größten kulturellen Fortschritte und die wichtigste Grundlage des modernen Rechtsstaats sei (Rüstrow 2001: 134).

5 Wien war im „Austro-Marxismus“ um 1920 bekannt für seinen sozialen Wohnungsbau und für seine Bildungsprogramme. Das rechtskonservative Bürgertum sah dies als eine Verschwendung von Steuergeldern.

2009: 19f).

Mises verbreitete seine Lehre mit Hilfe einiger konservativer Intellektueller und fand wegen seines Bestrebens, die alte autoritär-staatliche Ordnung wiederherzustellen, weit über das Wiener Bürgertum hinaus großen Anklang. In seiner Theorie sprach Mises zwar von der Herstellung einer „liberalen“ Wirtschaftsordnung, wobei er die damit implizierte Freiheit jedoch nur als Handlungsfreiheit des autoritär-konservativen Bürgertums und besonders als Freiheit vom Sozialismus verstand. Er dehnte den Begriff der Freiheit *nicht auf alle* Menschen aus, sondern verstand Freiheit als *exklusiv* für die bürgerliche Elite im Rahmen eines autoritären Obrigkeitsstaates existierend. Die so konzipierte Gesellschaftsordnung nannte Mises den „Markt“, womit er eine ökonomische Notwendigkeit seiner Gesellschaftsordnung suggerierte und gleichzeitig Zusammenschlüsse der Arbeiter, insbesondere in Form von Gewerkschaften, als den „Markt“ behindernd bezeichnete (vgl. Mises 1929: 9ff).

Die (Staats)Obrigkeit habe die „freie“ Ordnung durch Zwang (d.h. Gewaltanwendung) herzustellen, um die Freiheit des „Marktes“ zu sichern. Um den logischen Widerspruch einer zu erzwingenden Freiheit zu lösen, sprach Mises „einfachen Individuen“ (d.h. nicht zur bürgerlichen Elite gehörenden Personen) die Erkenntnisfähigkeit ab. Die Erkenntnis der „natürlichen Ordnung“ sei nur durch eine nach nicht genannten Kriterien auserwählte Elite möglich, die daher das Recht habe, im Namen der „natürlichen Ordnung“ in alle politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Bereiche einzugreifen (ebd.: 24).

Mises Theorien formulieren einen unbegründeten Machtanspruch der bürgerlichen und alten aristokratischen Elite. Es handelte sich nur vordergründig um ein wirtschaftspolitisches Konzept. Mises begründete einen Denkfundamentalismus der „natürlichen“ Eliteherrschaft, der in den 1920er Jahre auf fruchtbaren Boden fiel. Die alte Aristokratie und das sich an ihr orientierende konservative Bürgertum, die zur Zeit des „Austro-Marxismus“ um ihre alten Privilegien fürchten mussten, griffen bereitwillig Mises Theorien auf:

„Wir“, die Gruppe der „natürlich“ auserlesenen ökonomischen oder gesellschaftlichen Elite, müssen gegen die Gruppe der Kommunisten, Sozialisten und Sozialdemokraten kämpfen (ebd.: 13).

2.1.3. Walter Lippmann: Notwendigkeit der autoritären Führung von Politik und Gesellschaft

Durch seine Arbeit im „Committee on Public Information“ (CPI) und von Mises inspiriert, verfasste Walter Lippman 1937 sein Werk „The good society“, das in seiner Radikalität noch über Mises Theorien hinausgeht. Lippmann betont, dass es notwendig sei, eine Gesellschaft autoritär zu führen (Lippmann 1937: 103). Wie Mises verwendet er den Begriff eines völlig freien „Marktes“, den er als Mythos der „Befreiung“ nach einem erbitterten und lang andauernden „Kampf gegen den Kollektivismus“ (Sozialismus, Kommunismus, Gewerkschaften, aber auch demokratische und gesellschaftsliberale Forderungen) beschreibt (ebd.: 297ff, 491ff). Deutlich stärker als Mises setzt Lippmann auf religiöse Metaphern. Die Menschheit habe die Wahl zwischen der „Apokalypse“ oder dem „Testament der Freiheit“, eine immerwährende Ordnung, die sich durch Wohlstand für alle und Stabilität auszeichne (ebd.: 143ff). Der „freie Markt“ entspreche der „menschlichen Natur“, die es zu befolgen gälte, da nur so am Ende die „Befreiung“ und die „Wiedergeburt des Individuums“ stehe (ebd.: 419, 493)

Am Ende seiner mit religiösen Metaphern unterlegten Prophezeiung eines allgemeinen Wohlstands steht auch bei Lippmann eine autoritäre Eliteherrschaft. Ebenso wie Mises begründet er diese Eliteherrschaft mit der mangelnden Erkenntnisfähigkeit der Individuen, baute diese These aber noch weiter aus. Lippman spricht ihnen pauschal jede Fähigkeit zur Selbstinformation und rationalem Denken ab. Individuen seien leicht zu manipulieren. Eine Erkenntnis der realen Bedingungen könne daher nicht existieren. Demokratie überfordere „normale“ Menschen aufgrund ihrer Unfähigkeit, Zusammenhänge zu

erkennen. Nur auserwählte „Experten“ hätten die Kompetenz, die diffusen „Bilder“ zu durchschauen und die „Wahrheit“ zu erkennen. Diese „Experten“ seien durch ihre besonderen Fähigkeiten „natürlich auserwählt“ die „Massen“ zu leiten (ebd.: Chapter 14,15).

Eine Begründung, weshalb Individuen Zusammenhänge nicht begreifen können, lieferte Lippmann nicht. Auch blieb er eine Antwort schuldig, auf welcher Grundlage und vor allem durch *wen* die zur Führung der „Massen“ berufenen Experten ausgewählt werden. Für Lippmann war diese Begründung nicht wichtig. Er postulierte, wie zuvor Mises, dass der freie Markt sich zwar selbst steuern könne, jedoch „von oben“ organisiert werden müsse. Eine stabile Ordnung könne durch den Mangel an Reflexivität der einzelnen Individuen nur von außen eingesetzt werden. Diese „äußere“ Autorität war für Lippmann nicht der Staat. Da die verantwortliche Regierung nur aus gewöhnlichen und daher leicht manipulierbaren Menschen bestünde, sei auch sie nicht der Erkenntnis gesellschaftlicher Prinzipien fähig. Sie könne daher nur die Vorgaben der „äußeren“ Autorität (=der „Experten“) ausführen, ansonsten würde sie nur Schaden anrichten (ebd.: Chapter 10).

Lippmanns religiös-autoritäre Theorien fanden in den USA einigen Anklang. Die Verfechter der autoritär-marktradikalen Idee organisierten daraufhin den „Colloque Walter Lippmann“, der 1938 in Paris zusammenkam. Auf dieser Konferenz wurde der Begriff des „Neo-Liberalismus“ erstmals als politische Programmatik in Form der Legitimation einer Eliteherrschaft als „natürliche“ Anforderung des „Marktes“ geprägt. Besonders die Anhänger des deutschen Ordo-Liberalismus grenzten sich daraufhin von den Vertretern des „Neo-Liberalismus“ ab⁶.

6 Das geschah auch vor dem Hintergrund der nationalsozialistischen Diktatur in Deutschland. Die Vertreter des „Neo-Liberalismus“ bekannten sich zwar offiziell nie zu diktatorischen Regimen, ihre Theorien waren jedoch, wie gezeigt, anschlussfähig. Die Vertreter des „Ordo-Liberalismus“, u.a. Walter Eucken, übernahmen das Postulat der mangelnden Erkenntnisfähigkeit von Individuen und Politik nicht. Eucken bezeichnet die Schaffung und Sicherung einer „allgemeinen Ordnung“, die auf konsensorientierter Aushandlung zu beruhen habe und den Bedürfnissen aller Bürger und der Ökonomie genüge, als die wichtigste politische Aufgabe. Nur so könne dauerhafte politische und ökonomische Stabilität erreicht werden (Eucken 1959, S.240f).

„Freiheit“ bedeutet nach dieser Konzeption Freiheit *von* allem, was nicht dem Universalprinzip „Markt“ entspricht, aber keine Handlungsfreiheit für Individuen. Der Begriff der „Freiheit“ ist daher negativ: Freiheit von allem, was wirkliche individuelle Freiheit für alle Menschen bringen könnte. An dieser Stelle wird besonders deutlich, dass der „Neo-Liberalismus“ in seiner ursprünglichen Konzeption eine autoritäre Eliteherrschaft ist, die „Freiheit“ als exklusive Freiheit für die Mitglieder der gesellschaftlichen und ökonomischen Elite versteht (vgl. Brodbeck 2004: 1f, Maier-Rigaud 2009: 210ff).

2.1.4. Friedrich August von Hayek: Der „freie Markt“ als autoritäres Herrschaftsinstrument

Friedrich August von Hayek war Schüler von Ludwig Mises. Er entwickelte in zahlreichen Schriften, die noch heute zum Standard ökonomischer Literatur gehören, die Theorien von Mises und Lippmann weiter. Erster zentraler Punkt bei Hayek war sein Konstrukt der „spontanen Ordnung“ als eine Idee der Organisation der Gesellschaft. Von Lippmann übernahm er die These, dass der Mensch mangels Erkenntnisfähigkeit nicht in der Lage sei, komplexe soziale Ordnungen zu entwickeln. Jegliche existierende gesellschaftliche Ordnung sei daher als ungeplant, also als „spontan“ zustande gekommen zu werten. Der Mensch habe lediglich die Fähigkeit der Nachahmung und des Lernens aus Fehlern („trial and error“). Das reiche nicht zur Schaffung einer kulturell höher entwickelten Gesellschaft. Ohne Anleitung werde jede Gruppierung von Menschen daher auf einer niedrigen Evolutionsstufe verharren und sich nicht zu einer Gesellschaft mit gemeinsamen Werten zusammenfinden können (vgl. Hayek 1971a: 30ff.; ders. 1980: 30f.).

Der Ausweg aus diesem Zustand sei der „freie Markt“ als eine „natürlich“ entstandene gesellschaftliche und ökonomische Ordnung, die von hoher Stabilität geprägt sei. Nur die Befolgung der Regeln des

„freien Marktes“ führe aus Anarchie und Chaos, entsprechend habe sich jedes Individuum an den „Markt“ anzupassen. Niemand müsse verstehen warum und an was er sich anpasse, die Hauptsache sei, er wisse, dass die vorgegebenen Regeln die einzige Möglichkeit zur Schaffung dauerhafter Stabilität seien⁷ (vgl. Hayek 1996a; S.130ff).

Diese Unterwerfung verdeckt Hayek in seiner Argumentation. Danach sei der freie Wettbewerb auf dem „Markt“ zunächst ein Experimentierprozess, in dessen Verlauf sich das auf dem „Markt“ experimentierende Individuum an die gesammelten Erfahrungen anpasse (trial and error). Diese Erfahrungen werde das Individuum als objektive Tatsachen anerkennen und die Überzeugung der positiven Wirkung des „Marktes“ verinnerlichen. Hier ist der Kunstgriff in Hayeks Argumentation offensichtlich: Warum das nicht zur Erkenntnis fähige Individuum „Erfahrungen“ sammeln kann, bevor es diese als objektive Regeln anerkennt, beschreibt Hayek nicht. Besonderen Wert legt er auf die Feststellung, dass „Solidarität“, die in den vormodernen „spontanen“ Gruppen gelte, zugunsten des Egoismus zu überwinden sei. Gemeinwohl sei keine Solidarität, sondern einen starker Individualismus. Hayek begründet dies wiederum mit dem freien Markt als stabile Ordnung. Da auf dem freien Markt alle Teilnehmer individuell handeln, seien solidarische Werte eine Gefährdung des Marktes und damit der Stabilität. Der „Markt“ sei hingegen per se sozial, eben weil er eine dauerhaft stabile Ordnung garantiere (ebd.: 29ff).

Hayeks Theorien laufen letztlich auf eine nicht-demokratische, autoritäre Regierung hinaus⁸. Hayek bezeichnet eine demokratische Ordnung als einen „schlechten Witz“ (ebd.: 205). Einsicht,

⁷ Vermittlung und Aushandlung gemeinsamer Regeln spielen bei Hayek infolge seiner Theorie keine Rolle. Von Kritikern Hayeks wurde an dieser Stelle angemerkt, dass Hayek von vorn herein eine Gesellschaft entworfen habe, die lediglich eine absolute Unterwerfung des Individuums unter zuvor festgelegte und nicht demokratisch legitimierte Vorgaben vorsieht (Schul/Blankenberg 2002: 103)

⁸ Hayek warnt in seinen Frühwerken vor diktatorischen Systemen. Er hat hier vor allem Russland zur Zeit Stalins im Blick (Hayek 1943). In seinen späteren Werken äußert sich Hayek jedoch prinzipiell positiv zu einer Diktatur, so sie den „Markt“ durchsetzt. Entscheidend sei nicht das politische System und wie es bezeichnet wird, sondern dass die nach Hayek „richtige“ Elite die Autorität stellt (Hayek 1981, 1996).

Aushandlung und Zustimmung gelten ihm als unnötig. Der marktliberale Staat werde den Individuen mit dem Markt einen Handlungsrahmen zuweisen, den zu überschauen sie in der Lage seien. Innerhalb dieses Rahmens sei es ihnen möglich, rational nach ökonomischen Gesichtspunkten zu handeln. Marktbeziehungen, die auf ökonomischen Parametern beruhen (Gewinn-Verlust, individueller Nutzen), seien für Individuen überschaubar. Mehr könne ihnen nicht zugetraut werden. Eine funktionierende Gesellschaftsordnung sei zu komplex, um sie von „normalen“ Individuen entwickeln zu lassen. Individuelle Freiheit und Selbstverwirklichung könne sich folglich nur auf die stark reglementierte Sphäre des Marktes konzentrieren (vgl. Hayek 1979, 22; Hayek 1981, 3. Band: 108, 220). Individualismus bezeichnet Hayek daher konsequent als demütige Haltung gegenüber den äußeren Zwängen (= dem „Markt“). Die Individuen würden den wahren Individualismus (= Unterwerfung unter den „Markt“) dabei aus Erfahrung bereitwillig anerkennen, da sie die dauerhafte Stabilität des Systems dem anarchischen Zustand vor dessen Einsetzung freiwillig, trotz aller Einschränkungen und persönlichen Vorlieben, vorziehen (vgl. Hayek 1971b: 209f).

Die von Hayek konzipierte Gesellschaft ist streng autoritär. Die offizielle Regierung eines Staates habe lediglich für die Anpassung der Individuen an den „Markt“ zu sorgen. Politik, besonders parlamentarische Politik im Sinne der Demokratie, ist für Hayek reine Willkür von Personen, welche die Regeln des „Marktes“ nicht erkennen können. Nur eine kleine Expertenelite, die Hayek „original thinkers“ nennt, sei in der Lage, die „allgemeinen Regeln des Marktes“ zu erkennen. Dieses Postulat der Notwendigkeit einer Expertenelite übernimmt er von Lippmann und ist Kern von Hayeks Staatskritik: Regierungen aus „einfachen“ Menschen seien nicht in der Lage, eine stabile gesellschaftliche Ordnung zu schaffen (vgl. Hayek 1981: 221).

Hier liegt eine Schwachstelle von Hayeks Gesellschaftskonzeption: Hayek gibt keine Auskunft darüber, nach welchen Kriterien die „Experten“, welche die „Wahrheit“ erkennen können, ausgewählt

werden und welcher Voraussetzungen es dazu bedarf. Zwingende Voraussetzung scheint zu sein, sich dem „Plan des Schöpfers zu fügen“ (Rüstrow 2001: 76). Dies bedeutet, aus voller Überzeugung die nie in ihrer Gültigkeit bewiesenen Prinzipien des „freien Marktes“ zu verinnerlichen und durchzusetzen, also einer *Ideologie* zu folgen, um in die „Expertenelite“ aufgenommen zu werden⁹.

2.1.5. Gewaltmonopol für die „Expertenelite“ bringe „Freiheit“: negativer Freiheitsbegriff als politisches Programm

Hayek lehnt jeglichen Diskurs über Gerechtigkeit ab. Soziale Ungleichheiten seien zu akzeptieren (vgl. Hayek 1981: 109ff). Als Legitimation führt Hayek hier einen angeblichen Unterschied zwischen „Macht“ und „Zwang“ an. „Macht“ sei legitime Durchsetzungsfähigkeit und werde durch den „Markt“ und seine Prinzipien ausgeübt. In seinem Rahmen können Individuen Marktmacht im ökonomischen Sinn erreichen und diese gegen andere Individuen anwenden (ökonomische Vorherrschaft auf dem „Markt“). Das Fehlen persönlicher Macht mangels Durchsetzungsfähigkeit und die dadurch erzwungene Unterordnung und sozial benachteiligte Position sei keine Einschränkung der Freiheit, da fehlende Macht einzig persönliches Versagen sei. Illegitim ist bei Hayek lediglich „Zwang“, worunter er alle Einflüsse, die gegen den „Markt“ gerichtet sind, versteht. Darunter fällt auch der soziale Ausgleich oder staatliche Risikovorsorge. „Freiheit“ versteht Hayek einzig als Abwesenheit von „Zwang“, also nicht marktkonformer Einflüsse (vgl. Hayek 1971b: 163ff).

Individuelle „Freiheit“ kann demnach nur als ökonomische Freiheit

⁹ Besonders deutlich wird der ideologische Charakter des „Neoliberalismus“ an einem logischen Problem, das als „Theodizee des Marktes“ bezeichnet wird: Warum muss die gesellschaftliche Ordnung von außen vorgegeben werden, wenn sie evolutionär entstanden ist und es keine Alternative zu der postulierten einzig möglichen Entwicklung gibt? Trotzdem betont Hayek die Notwendigkeit der Steuerung der Gesellschaft von außen durch „Experten“ (vgl. Brodbeck 2004: 16ff).

auf dem „Markt“ existieren¹⁰. Politische Freiheit, die noch vom klassischen Liberalismus gefordert wurde, sieht Hayek hingegen als Bedrohung für die „Marktgemeinschaft“ an. Der Begriff der „Freiheit“ läuft bei Hayek in letzter Konsequenz auf absolute Freiheit für die „Experten“ („Original Thinkers“) hinaus, die mit dem „Markt“ eine universelle Legitimation für ein umfassendes Deutungs- und Gewaltmonopol unter dem Deckmantel einer ökonomischen Theorie erhalten. Damit sind die „Original Thinkers“ faktisch legitimiert, eine politische Diktatur aufzubauen (vgl. Girking 2005: 112).

Hayek schuf seine Theorien nicht nur als theoretische Legitimation für eine Eliteherrschaft, er wollte diese auch praktisch durchsetzen. Dazu gründete er 1947 die „Mont Pèlerin Society“ (MPS), die er als Geheimgesellschaft konzipierte. Durch diese sollten kleine Unterorganisationen koordiniert werden, welche die Aufgabe hatten, durch das Publizieren zahlreicher Schriften neoliberale Ideologie zu verbreiten. Dabei sollten die zahlreichen Veröffentlichungen gezielt durch seriös wirkende Personen mit akademischen Grad verfasst und an Wissenschaftler, Politiker und Medienvertreter gerichtet werden, um besonders die politisch einflussreichen Institutionen für den Neoliberalismus zu gewinnen. Ziel war es, langfristig durch permanente Beeinflussung politischer und gesellschaftlicher Akteure eine Werteveränderung bei diesen zugunsten neoliberaler Werte herbeizuführen¹¹ (vgl. Gellner 1995: 26f, 33f).

10 Ungleiche Vermögensverteilung, ungleich verteilte Möglichkeiten des Marktzugangs sowie Kosten für Bildung betrachtet Hayek nicht oder rechtfertigt diese als legitime „Macht“ privilegierter Personen (vgl. Hayek 1971b: 166).

11 Girking weist auf die Eigenschaft der Hegemonie hin: „Der herrschende Diskurs ist die jeweils anerkannte Denk- und Wissensform sowie die dominierenden Regeln innerhalb der Gesellschaft. Hegemonie ist dann erreicht, wenn ein politisches Projekt oder eine politische Kraft Regeln und sozial sinnvolle Zuschreibungen unhinterfragt vorgeben kann“ (Girking 2005: 140f). Genau das war Hayeks Ziel, wobei die „Original Thinkers“ die politische Kraft sein sollen. Bourdieu beschreibt Hayeks Vorgehen als langfristig angelegte „Arbeit der Einprägung“. Durch die permanente Wiederholung bewusst erzeugter und neu interpretierter Schlagworte soll deren Bedeutung in das „Alltagswissen“ der Individuen eingeschleust werden. Diese sollen dann den „Neoliberalismus“ als anzustrebende Gesellschaftsordnung freiwillig durchsetzen (vgl. Bourdieu 1998: 40ff).

2.1.6. Zwischenfazit: „Neoliberalismus“ ist eine autoritäre und streng hierarchische Gesellschaftsordnung

Der Neoliberalismus war von Anfang an ein Projekt für den Machtanspruch gesellschaftlicher und ökonomischer Eliten zum Zwecke der (Rück)Gewinnung ihrer Vorrangstellung. Vom Prinzip gleicht der Neoliberalismus rechtskonservativen Ideen einer autoritären, auf Ungleichheit beruhenden und am Privatbesitz orientierten Gesellschaftsform. Er ergänzt diese Idee durch eine unregulierte Ökonomie, welche als Begründung für die politische Vorherrschaft der ökonomischen Elite angeführt wird. Damit ersetzt er die alte, aus der Zeit des Absolutismus stammende Begründung von Herrschaft durch Stand und Abstammung durch angebliche ökonomische „Notwendigkeiten“, die nur eine ausgewählte Gruppe von Personen im Stande sei zu erkennen. Durch diese Begründung wurde im „Neoliberalismus“ in seiner ursprünglichen Konzeption das Gewaltmonopol vollständig von der Politik auf eine nicht näher benannte Gruppe einer ökonomischen Elite übertragen.

Ungleichheit wird in diesem System als notwendig angesehen. Diese Aussage wird im Neoliberalismus noch durch die Betonung der „Eigenverantwortung“ unterstützt. Ungleichheit wird einerseits als Ansporn zu individuellen Anstrengungen auf dem „Markt“ verstanden, durch die soziale Sicherheit und Anerkennung in Aussicht gestellt wird. Andererseits hat das Individuum keinen Einfluss auf die Rahmenbedingungen am „Markt“. Seine Position im Machtgefüge ist weitgehend fixiert. Eigene Handlungen, die eine Veränderung dieser Position zum Ziel haben, werden von vorn herein unterdrückt.

Hier liegt das Paradoxon in der Theorie des „Neoliberalismus“: Es wird dem Individuum eine Verbesserung seiner Lage in Aussicht gestellt, wenn es sich vollständig den Prinzipien des „Marktes“ anpasst. Diese Unterwerfung unter den „Markt“ beinhaltet jedoch die Anerkennung der Herrschaft einer kleinen Elite, welche dem Individuum jegliche Handlungsfreiheit nimmt. Seine soziale Lage wird nicht verbessert, da soziale Ungleichheit der „Marktgesellschaft“

inhärent ist. Die Ablehnung von Aushandlung sowie exklusive und uneingeschränkte Macht für eine kleine Elite bestätigen den prinzipiell rechtskonservativen Charakter des „Neoliberalismus“, auch wenn er vordergründig einen „freien Markt“ verteidigen will und damit eine andere Begründung von Herrschaft gegenüber klassischen rechtskonservativen Ideen hat.

Der Begriff des „freien Marktes“ wird in der neoliberalen Theorie genutzt, um die Vorherrschaft und das Gewaltmonopol einer kleinen Elite ausgewählter Personen hinter einer ökonomischen Theorie zu verschleiern. „Freiheit“ bedeutet exklusive Freiheit *für* diese Elite und *deren* Freiheit *von* allen Einflüssen, die ihre Vorherrschaft gefährden könnten. Daher ist der Neoliberalismus, zumindest in seiner ursprünglichen Konzeption nach Mises, Lippmann und Hayek, keine ökonomische Theorie, sondern die Wiederbelebung der Idee einer autoritär-hierarchischen gesellschaftlichen Ordnung, die aus absolutistischen Zeiten stammt. Neu war der ideologische Ersatz von Herkunft und gesellschaftlichem Stand durch eine scheinbar ökonomische Theorie. Zudem bestand eine weitere wesentliche Neuerung in dem angewandten Mittel der gezielten Beeinflussung der öffentlichen und politischen Meinung. Der „Neo-Liberalismus“ sollte nicht nur autoritär durch die politischen Machthaber eingeführt werden, vielmehr sollte er durch gezielte Beeinflussung des Alltagsdiskurses als „bessere Gesellschaftsordnung“ in das Bewusstsein der Bevölkerung gelangen, womit sich seine Verfechter eine Werteveränderung in dieser erhofften und seine Durchsetzung freiwillig vorantrieben¹².

12 Im Rahmen dieser Arbeit kann keine grundlegende Diskussion über „Lobbyismus“ und die gezielte Beeinflussung von Politik, Öffentlichkeit und Medien geleistet werden. Allerdings muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass Hayek dieses Mittel bewusst anwandte und mit der MPS eine entsprechende Organisation schuf. Organisationen wie die MPS werden heute als „Think Tanks“ bezeichnet. Ab den 1980er Jahren nahm die Zahl professionell und im Auftrag einer politischen Partei oder Wirtschaftsunternehmen arbeitenden „Think Tanks“ deutlich zu, um deren (wirtschafts)politische Ideen zu verbreiten. Dafür hatte Hayek mit der MPS eine wichtige konzeptionelle Grundlage gelegt (vgl. Bader 2005: 41ff).

2.2. „New Right“-Neokonservatismus

Das von Mises, Hayek und ihren Anhängern initiierte Projekt des „Neoliberalismus“ hätte sich nie als politische Idee durchsetzen können, wenn nicht auf internationaler Ebene viele Faktoren neoliberale Ideen als erstrebenswerte, alternative Konzeption für Wirtschaft und Gesellschaft hätten erscheinen lassen.

Die späten 1960er und 1970er Jahre waren im deutschen und englischen Sprachraum gekennzeichnet durch eine konsensorientierte Politik, den Wohlfahrtsstaat sowie den Beginn einer gesellschaftlichen Liberalisierung, was auch mit einer langsamen Werteveränderung einherging, die zunächst auch kapitalismuskritische Elemente enthielt und den Wohlfahrtsstaat förderte. Doch getragen von gesellschaftlichen und ökonomischen Eliten formierte sich gleichzeitig auch eine Gegenbewegung zu diesen gesellschaftlich liberalen und auf Gleichheit beruhenden Werten. Ihr Ziel war die Restauration einer auf Ungleichheit, Privatbesitz und Staatsautorität beruhenden Gesellschaft. Sie machte sich ab den 1970er Jahren vielschichtige ökonomische, politische und gesellschaftliche Konflikte zu Nutze, die Ängste schürten und nach Lösungen verlangten.

Die Theorie einer Eliteherrschaft in einer liberalisierten Wirtschaft war es, die den Neoliberalismus in rechtskonservativen Kreisen attraktiv machte, da sich mit dem „Markt“ eine Begründung für die scheinbar „natürliche“ Ungleichheit in der Moderne bot. So formte sich zu Anfang der 1970er Jahre eine neue politische Idee, die als „Neokonservatismus“ bezeichnet wird. Zentrales Merkmal war eine liberale Ökonomie bei gleichzeitig streng autoritär-hierarchisch und auf Ungleichheit beruhender Gesellschaft. Der Unterschied zum Neoliberalismus besteht im Festhalten an der absoluten Autorität des Staates und der Politik, die der Neoliberalismus prinzipiell ablehnt.

Die Analyse der zeitlichen Umstände, welche zur politischen Attraktivität des Neokonservatismus gegen die Tendenzen der gesellschaftlichen Liberalisierung führten, muss zwei Faktoren berücksichtigen: Erstens sind ökonomische Krisentendenzen und ihre

Folgen zu untersuchen, welche die wohlfahrtsstaatlichen Konzeptionen und die starke Wirtschaftsregulation der Nachkriegszeit als obsolet und eine liberalisierte Wirtschaft als zukunftsfähig erscheinen ließen. Zweitens sind die politischen und gesellschaftlichen Umstände zu untersuchen, unter denen sich eine autoritäre politische Entscheidungsfindung gegen gesellschaftliche Liberalisierung und Konsensorientierung durchsetzen konnte. Beide Faktoren sind wesentliche Erklärungen dafür, weshalb sich gewerkschaftliche Handlungsbedingungen international verschlechtert haben.

Die entscheidenden Entwicklungen zur Durchsetzung des Neokonservatismus ab den 1970er Jahren fanden im anglo-amerikanischen Raum statt und veränderten ab Mitte der 1990er Jahre auch die politische Diskussion in Deutschland nachhaltig. Daher werden zunächst internationale ökonomische Krisentendenzen untersucht, die ab den späten 1960er Jahren im anglo-amerikanischen Raum, ab den 1970er Jahren aber auch in Deutschland auftraten und die ökonomische Diskussion veränderten (2.2.1.). Danach wird analysiert, weshalb ab den 1970er Jahren zuerst in den USA und wenig später in Großbritannien rechtskonservative Ideen autoritärer politischer Entscheidungsfindung aufkamen und in die politische Praxis einfließen (2.2.2.+2.2.3.). In Deutschland verlief die Entwicklung bis Mitte der 1990er Jahre zunächst anders, bis sich der Neokonservatismus auch hier durchsetzen konnte (2.2.4.). Grund dafür waren die gleichen Krisenphänomene wie in den USA und Großbritannien, die nach Lösungen verlangten.

2.2.1. Neuentdeckung der Neoklassik: Gegenentwurf zum Keynesianismus in Zeiten sich kumulierender Problemlagen

In den 1950er und 1960 Jahren galten die ökonomischen Theorien John M. Keynes als politische Leitlinie in der Sozial- und Wirtschaftspolitik, wogegen Hayeks autoritär-wirtschaftsliberale Theorien in dieser Zeit kaum Anklang fanden. Keynes betonte, dass

allgemeiner Wohlstand zwar im Kapitalismus erreichbar sei, jedoch eine Ausnahme darstelle. Es sei vielmehr zu beobachten, dass sich eine kapitalistisch orientierte Gesellschaft trotz ihres Reichtums bis zum wirtschaftlichen Kollaps sparen könne. Das trete immer dann ein, wenn in Krisenzeiten seitens des Staates bei öffentlichen Investitionen und im Sozialbereich gespart wird. Unternehmen und Privathaushalte müssten dadurch Einnahmeverluste hinnehmen, was deren Sparneigung deutlich erhöhe. Durch den daraus resultierenden Verlust an Kaufkraft und Mangel an Investitionen seitens der Unternehmen („Liquiditätspräferenz“=Anhebung der Rücklagen anstelle von Investitionen) entstünden Arbeitsplatzabbau und sinkende Löhne, die einen noch stärkeren Kaufkraftverlust nach sich ziehe (vgl. Keynes 1966: 27ff).

Diese Entwicklung münde in einer wirtschaftlichen Abwärtsspirale und Rezession, die nur durch öffentliche Investitionen und Anhebung der Kaufkraft (durch Lohnerhöhungen und Arbeitsplatzschaffung) überwunden werden könne (vgl. Keynes 1956: 203f, 248ff). Keynes wollte die Erhöhung der Kaufkraft nicht durch direkten staatlichen Eingriff erreichen. Er forderte vielmehr, indirekt Einfluss auf die Privatwirtschaft zu nehmen, was z.B. durch Steuerpolitik und Subventionen erfolgen könne. Steigende Löhne und damit eine Steigerung der Binnennachfrage seien nur so möglich. Keynes verstand den Staat als Akteur, der über Anreize und öffentliche Investitionen im Rahmen einer antizyklischen Fiskalpolitik handelt. So sollten die ständig wiederkehrenden Krisentendenzen, die er als Eigenschaft kapitalistischer Systeme sah, gemildert werden. Ebenso sei eine aktive Umverteilung des Reichtums zugunsten minder Privilegierter notwendig (vgl. Keynes 1966: 314ff).

Keynes stellte sich mit seinen Theorien gegen die Neoklassik. Er warf der Neoklassik vor, soziale Ungerechtigkeiten nur als unvermeidliche Zwischenfälle betrachtet und den Faktor Nachfrage völlig vernachlässigt zu haben, weshalb sie für ökonomische Fragen unbrauchbar seien (vgl. Keynes 1956: 24). Die Neoklassik sei vielmehr nur eine Rechtfertigung für die herrschenden Kapitalisten

und Eliten, ihre ökonomische Macht auszuüben und in politische Macht zu übertragen. Dabei würden sie die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung behindern, anstatt sie zu fördern und sich langfristig ihrer eigenen Grundlage berauben (ebd.: 25f).

Die Ideen Keynes gerieten ab den späten 1960er Jahren in die Kritik, als sich das hohe internationale Wirtschaftswachstum deutlich abschwächte. Ab den späten 1960er Jahren gingen zunächst im anglo-amerikanischen Raum, in den 1970er Jahren auch in Deutschland die wirtschaftlichen Wachstumsraten zurück. Sinkendes Wirtschaftswachstum sowie die „Ölkrisen“ von 1973 und 1979 ließen die bis dato keynesianisch geprägte Wirtschaftsregulierung als gescheitert erscheinen. Sowohl die Regulierung der Wirtschaft allgemein als auch staatliche Investitionsprogramme in Zeiten des konjunkturellen Abschwungs gerieten in die Kritik, da sie dem Staat hohe Kosten verursachten, aber keinen nachhaltigen Wirtschaftsaufschwung gewährleisten konnten. Eine grundlegende Analyse der Ökonomie und die Erkenntnis, dass die als „Nachkriegsaufschwung“ bezeichnete Zeit großer ökonomischer Prosperität in den 1950er und 1960er Jahren eine historische Ausnahme waren und sich die internationale Ökonomie in den 1970er Jahren schlichtweg wieder normalisierte, unterblieb jedoch sowohl in den anglo-amerikanischen als auch in deutschen Wirtschaftswissenschaften (vgl. Kromphardt 1991: 201ff).

In dieser Situation konnten sich neoklassische Ansätze mit ihrer „Gleichgewichtstheorie“ als Problemlösung etablieren, da sie die gewünschte ewig währende Prosperität versprachen. Die neoklassischen Ansätze beschränkten sich, wie zur Zeit ihrer Entstehung, nur auf das einfache Schema von Angebot und Nachfrage. Die Problematik solcher einfachen ökonomischen Modelle wie der „Gleichgewichtstheorie“ aus Angebot und Nachfrage ist die Ausblendung individuellen Verhaltens. Es wird unterstellt, dass jedes Individuum, ökonomisch wie sozial, lediglich rational nach dem Kosten-Nutzen-Prinzip handelt („rational-choice“). Dies ist in der Realität anders: Grundlagen des individuellen Handelns sind nicht

„natürlich“ vorhanden, sondern Ergebnis der Sozialisation eines Individuums, welche immer in Abhängigkeit von der sozialen Umgebung erfolgt. Daher kann das rational-choice-Prinzip nicht universell angewandt werden (vgl. Bourdieu 1987: 105).

Ab den 1970er Jahren wurde die Neoklassik trotz aller logischen und realen Widersprüche international als politische Idee anschlussfähig. Das geschah aus unterschiedlichen Gründen:

1. Das Postulat einer dauerhaften ökonomischen Stabilität in Zeiten ökonomischer Unsicherheit war ab Anfang der 1970er Jahre attraktiv, da so die postulierte Überlegenheit des westlichen Kapitalismus gegenüber dem kommunistischen Ostblock trotz Krisentendenzen angeblich belegt werden konnte: Der „freie Markt“=Kapitalismus stand für eine positive Zukunft und für Krisenfreiheit. Im Dogmatismus der Blockkonfrontation erschien die moderne Neoklassik glaubhaft (vgl. Ötsch 2009: 117, 126).
2. War die Suggestierung ökonomischer Sicherheit gerade für politische und wissenschaftliche Akteure attraktiv: Durch das Ausblenden aller sozialen Faktoren und Interdependenzen in der Ökonomie konnte theoretisch der Zustand eines ökonomischen Gleichgewichts konstruiert werden, der unabhängig von Zeit und realen Unsicherheiten ist. Sowohl von der Politik als auch von den Wirtschaftswissenschaften gab es so eine scheinbar realistische Antwort für die Gestaltung der Zukunft gegeben werden, besonders, da so die ökonomische Unsicherheit beseitigt schien, die sich ab Mitte der 1970er Jahre ausbreitete (vgl. Collier 2009).
3. Hängt die erfolgreiche Teilnahme von Individuen am Markt wesentlich von ihrer sozialen wie ökonomischen Ausgangslage ab. Die sozialen Ungleichheiten verschärften sich besonders im anglo-amerikanischen Raum seit den 1980er Jahren. Indem man sie in ökonomischen Modellen für nicht relevant erklärte, fielen sie aus politischen und ökonomischen Diskussionen heraus oder erschienen nur als vorübergehendes Phänomen in

einer Umbruchphase der Ökonomie. Die Diskussion um den Sozialstaat, Einkommens- und Vermögensverteilung und deren komplexe ökonomische und soziale Zusammenhänge brauchte so nicht geführt zu werden (vgl. Maier-Rigaud 2001: 234).

4. Verbreitete sich das Stabilitätspostulat freier Märkte ab den 1970er Jahren in den Wirtschaftswissenschaften, da diese keine andere Antwort auf den als krisenhaft empfundenen Rückgang des Wirtschaftswachstums fanden. Staatliche Regulierung und Stützung der Ökonomie in Krisenzeiten schienen versagt zu haben, da die Belastung der Staatshaushalte zunahm, sich aber keine neue ökonomische Stabilität einstellte. Die bis dato gültigen Grundsätze, die auch auf Keynes Analysen beruhten, schienen versagt zu haben. Fortan sollte die Ökonomie völlig liberalisiert werden. Der Lohnpolitik sollte allein die Rolle zukommen, den postulierten „Marktpreis“ sicherzustellen. Alle „Einmischungen“, v.a. durch Gewerkschaften, seien zu unterbinden (vgl. Bosch et al. 2009). Niedrige Einkommen seien förderlich für Vollbeschäftigung. Daher seien Arbeitsverhältnisse generell zu flexibilisieren und Arbeitsbeziehungen zu deregulieren. Daraus resultierende Vorteile für die Arbeitgeberseite kämen letztlich der gesamten Gesellschaft zu Gute. Durch das postulierte hohe Wirtschaftswachstum steige der Wohlstand insgesamt. Diese Annahme des auf Schumpeters Theorien beruhenden „Trickle-Down-Effekts“ (vgl. Schumpeter 1952) ist ab den 1980er Jahren fester Bestandteil eines Großteils der Wirtschaftswissenschaften geworden (vgl. Spindler 2010).
5. Wurde einer globalen Finanzpolitik keine Bedeutung beigemessen, da diese vielen politischen Akteuren zu komplex erschien. Der aufkommende unregulierte internationale Finanzmarkt mit seinen enormen Gewinnpotentialen wurde als zukünftiger Wirtschaftsmotor gesehen, da Kapital wesentlich flexibler sei als physische Arbeit. Jegliche Regulierung sei hier schädlich. Damit wurde der Politik ein Grund geliefert, keine

grundlegenden Veränderungen in der Finanzpolitik einzuleiten, obwohl sich ab den 1980er Jahren deutliche Veränderungen der internationalen Kapitalströme abzeichneten (vgl. McEwan 1999: 59).

6. Wurde zunächst zögerlich, ab den 1990er Jahren verstärkt, das Argument des „Staatsversagens“ und des „Reformstaus“ in Verbindung mit der „Globalisierung“ populär. Demnach werde staatliche Lenkung ausschließlich Standortnachteile generieren, da das weltweit flexibel operierende Kapital jegliche Regulation sofort mit Verlagerung der Produktion und Investitionen bestrafen werde. Der Staat habe daher keine Legitimation (mehr), wirtschaftspolitische Entscheidungen zu treffen (ebd.: 60f). Das Argument des „Staatsversagens“ war ab den 1970er Jahren durch das vermeintliche Scheitern der keynesianisch geprägten Wirtschaftspolitik aktuell, die scheinbar keine Konzepte für neue Bedingungen der sich „globalisierenden“ Ökonomie habe. Außerdem war es auch auf Seiten der linksalternativen Kräfte populär, den „konservativen Obrigkeitsstaat“ zu kritisieren und neue Formen für Gesellschaft und Ökonomie zu propagieren (vgl. Maier-Rigaud 2001: 270f).
7. Traf die Annahme eines „souveränen Konsumenten“ auf den sich ausbreitenden Individualismus. Die Emanzipation von traditionellen Werten hin zu einem souverän und autonom agierenden Individuum war eine der Kernforderungen der gesellschaftlichen Liberalisierung ab den späten 1960er Jahren. Das wirtschaftsliberale Postulat der Autonomie des Konsumenten auf freien Märkten war hier anschlussfähig, auch oder gerade weil oftmals der Begriff der Autonomie diffus gebraucht und nicht zwischen ökonomischer und gesellschaftlicher Unabhängigkeit unterschieden wurde (ebd.: 245ff).
8. Verbreiteten sich die Theorien der modernen Neoklassik, da namhafte und politisch einflussreiche Institutionen, v.a. aus

dem Bereich der Finanzindustrie (Banken und Versicherungen) und mit direkter Verbindung zur deutschen und internationalen Politik, diese übernahmen¹³. Sie hofften auf höhere Renditen bei Kreditvergaben und Investitionen. Dies konnte nur durch Verlängerung der Arbeitszeit, sinkende Löhne, Arbeitsverdichtung und Entlassungen in den Unternehmen erfolgen, um trotz geringer Wachstumsraten der Wirtschaft die erwartete Wertschöpfung zu realisieren. Dazu bedurfte es der Argumentation der angeblich positiven volkswirtschaftlichen Wirksamkeit von Niedriglöhnen und dem Argument der Eigenverantwortung bei Arbeitslosigkeit, um die absehbaren Folgen (verbreitet Niedriglohnverhältnisse und hohe Arbeitslosigkeit) zu negieren (vgl. Flassbeck 2009: 144ff).

9. Als Verfechter moderner neoklassischer Theorien steht neben der Finanzindustrie auch ein Großteil der Wirtschaftsforschungsinstitute der BRD in der Kritik. Ihnen wird vorgeworfen, neoklassische Theorien gezielt gefördert zu haben. Dies sei nur geschehen, um durch das Versprechen eines neoklassischen „Königsweges“ ihre eigene Person bekannt und beachtet zu machen und ihre Unfähigkeit, eine realistische Analyse der Ökonomie zu tätigen, zu überdecken (vgl. Logeay/Weiß 2010; Spindler 2010).

2.2.2. Neokonservatismus in den USA: Risikoprivatisierung und Antikollektivismus

Die erste politische Gruppierung, die eine Verbindung mit dem Neoliberalismus einging, war die bürgerliche und wirtschaftliche Elite

13 Das Thema „Lobbyismus“ und welche Institutionen wie einflussreich waren, wird im Rahmen dieser Arbeit nicht abgehandelt, da dies Thema den Umfang für eine eigenständige Forschungsarbeit bietet. Wie in Kap. 2.1.6. angesprochen, war es Ziel der neoliberalen Bewegung, durch Beeinflussung des öffentlichen Diskurses langfristig gesellschaftliche Werte zu verändern. Inwieweit dies gelang, ist wissenschaftlich umstritten. Dennoch kann von einem hohen Einfluss wirtschaftlicher Interessenverbände auf Leitmedien und entsprechende selektive Berichterstattung ausgegangen werden.

der USA, die den Konservativen nahe standen. Sie sahen in den 1960er Jahren ihren ideellen Einfluss durch die aufkommende gesellschaftliche Liberalisierung der ebenfalls aus den USA stammenden „68er-Bewegung“ gefährdet. Die US-amerikanische Variante des Neokonservatismus war gekennzeichnet durch den Machtanspruch streng konservativ-elitärer Kreise, die häufig auch dem christlich-religiösen Fundamentalismus nahe standen und durch großen Patriotismus. Weiterhin prägten die Niederlage der USA im Vietnamkrieg und die Anti-Kriegs-Bewegungen der 1960er Jahre den frühen Neokonservatismus. Das Problem der Kriegsniederlage wurde in rechtskonservativen Kreisen vor allem als Werteverfall gesehen, verursacht durch die „New Left“, d.h. die aufkommenden pazifistischen und gesellschaftsliberalen Strömungen („Generation Woodstock“). Ebenso wurde der Verfall der Arbeitsethik beklagt, wobei hier die erstarkten Gewerkschaften Ziel der neokonservativen Kritik waren. Der „sexuellen Revolution“ wurde mit traditionell christlichen Werten begegnet, die Rolle der Frau daheim in der Familie betont und die fortschreitende Gleichberechtigung der schwarzen Bevölkerung abgelehnt. Hier lagen die Wurzeln für die Idee einer „New Right“ als Gegenkonzeption zur „New Left“. Gemeinsame politische Vision war eine Elitendemokratie mit einem Wahlrecht nur für bestimmte Personengruppen, starke Staatsautorität, Ungleichheit, Hierarchie und die Machtbegründung durch Besitz (vgl. Bader 2005: 12ff).

Die Durchsetzung des Neokonservatismus in den USA als politisches Programm geschah 1981 mit dem Wahlsieg der Republikaner und der Wahl Ronald Reagans zum Präsidenten. Zwar machte dieser gesellschaftliche Veränderungen (v.a. die Gleichberechtigung der schwarzen Bevölkerung) nicht wieder rückgängig, verband aber eine aggressive Rüstungs- und Außenpolitik mit einer rechtskonservativen Gesellschafts- und Sozialpolitik sowie einer starken wirtschaftlichen Liberalisierung. Wirtschaftspolitisches Programm der Regierung Reagan war ein massiver Sozialstaatsabbau, Steuersenkungen für Unternehmen, ein Abbau von Arbeitnehmerrechten und Deregulierung

der Arbeitsbeziehungen. Die Logik dieser Wirtschaftspolitik besagte: Die Unternehmen als Anbieter von Arbeitsplätzen und Waren sollten massiv entlastet werden, besonders in der Steuerpolitik. Da dann die Konsumartikel billiger seien, entstünde eine höhere Nachfrage, die neue Arbeitsplätze schaffe. Diese Vorstellung ist heute unter dem Namen „Laffer-Kurve“ bekannt¹⁴. Diese Angebotsökonomie („Supply-Side-Economics“) verbunden mit rechtskonservativen, autoritären gesellschaftlichen Werten, nach denen eine persönliche Notlage lediglich Ausdruck von Leistungsunwillen sei, vollzogen endgültig die Verbindung des Rechtskonservatismus als gesellschaftliches mit dem Neoliberalismus als ökonomisches Programm zum Neokonservatismus als politische Idee (vgl. Schui 2010).

Die Politik der Regierung Reagan schuf eine starke Binnennachfrage durch massive militärische Aufrüstung, damit verbundener Aufträge für die Rüstungsindustrie und dadurch einen deutlichen Arbeitsplatzaufbau. Die Aufrüstung führt zu hohen staatlichen Haushaltsdefiziten. Sinkende Löhne und die Privatisierung des sozialen Risikos vergrößerten die Armut und die gesellschaftliche Spaltung in den USA trotz sinkender Arbeitslosigkeit beträchtlich¹⁵. Eine wirtschaftliche Vormachtstellung der USA trat hingegen nicht ein, die Annahmen der „Laffer-Kurve“ wurden von der Realität widerlegt (vgl. Bader 2005: 32). Auch wenn der amerikanische Neokonservatismus vor allem durch bereits seit der Gründerzeit in Amerika existierende patriotische, christlich-fundamentalistische und antikommunistische Werte geprägt und in dieser Variante eine typisch amerikanische Erscheinung war, hatte er trotzdem großen Einfluss auf die westeuropäische politische Diskussion ab den 1970er Jahren.

14 Laffer, in den 1970er und 1980er Jahren Professor an der Universität Chicago, gehörte zum Beraterstab von Präsident Gerald Ford und arbeitete eng mit Dick Cheney und Donald Rumsfeld zusammen.

15 So haben heute je nach Quelle ein Drittel bis die Hälfte aller Amerikaner keine Krankenversicherung und sind auf öffentliche Hilfsangebote des Staates sowie gemeinnütziger Organisationen angewiesen. Die staatlichen Hilfsprogramme (Medicare, Medicaid) belasten aufgrund des Umfangs der mittlerweile benötigten Hilfe den Staatshaushalt erheblich.

2.2.3. Neokonservatismus in Großbritannien: „Thatcherismus“ bedeutete eine politische Machtverschiebung und das Ende der starken Stellung von Gewerkschaften

In Großbritannien hatte die neokonservative Politik, die sich zum Teil am Neokonservatismus der USA orientierte, ihren Durchbruch 1979 mit dem Wahlsieg der Konservativen mit Margaret Thatcher an ihrer Spitze. Der britische Neokonservatismus war ab den 1980er Jahren als politische Idee zunehmend einflussreich in Europa, da er einen neuen Typus politischer Entscheidungsfindung verkörperte. In Zeiten anwachsender ökonomischer und sozialer Problemlagen ruhte hier die Hoffnung auf deren Lösung durch neue politische Inhalte und einen neuen Politikstil. Die Entwicklung in Großbritannien in den 1970er und 1980er Jahren ist auch unter gewerkschaftlichen Aspekten grundlegend zu untersuchen da es gelang, eine starke Stellung der Gewerkschaften und eine konsensorientierte Politik in ihr Gegenteil zu verwandeln. Daher soll die Analyse der Durchsetzung des Neokonservatismus in Großbritannien eingehender betrachtet werden.

In der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg baute die regierende Labour Partei (im Folgenden als Labour bezeichnet) den Sozialstaat in Großbritannien stark aus. Ferner wurden Schlüsselindustrien verstaatlicht und die Leistungen der Sozialkassen deutlich erhöht. Die ab 1951 regierende konservative Partei übernahm den Kurs einer keynesianisch geprägten Wirtschafts- und Sozialpolitik, die fortan durch einen staatinventionistischen Kurs geprägt war. Eingriffe der Politik in die Wirtschaft wurden mit den durch Kapitalismus erzeugten Unregelmäßigkeiten legitimiert. Die Werte des liberalen Kapitalismus (Eigenverantwortung und unregulierte Wirtschaft) hingegen lehnten sowohl Labour als auch die Konservativen ab. Der „britische Nachkriegskonsens“ verschaffte Gewerkschaften einen enormen Aufschwung. Die Einbeziehung von Gewerkschaften in Politik und Wirtschaft wurde dem Konflikt vorgezogen, Gewerkschaften erhielten große Mitspracherechte bei allen wichtigen (wirtschafts)politischen Entscheidungen und in Unternehmen. Ziel war es, die noch zahlreich

existierenden und in ihrem Einfluss starken außerparlamentarischen Protestbewegungen (besonders orthodox-marxistische Gruppierungen) sowie die innerbetrieblich mächtigen „Shop Stewards“ (in etwa vergleichbar mit dem deutschen Betriebsrat) im Rahmen der Gewerkschaften zu „zähmen“. Das „closed-shop-Modell“, wonach die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft Bedingung für die Einstellung in ein Unternehmen war, wurde von der Arbeitgeberseite (!) eingeführt (vgl. Dixon 2000a: 21f, 45ff).

Der „britische Nachkriegskonsens“ mit seiner stark konsensorientierten, vermittelnden und ausgleichenden politischen Entscheidungsfindung war von Anfang an umstritten. Das streng konservative Bürgertum, aus dem auch die spätere Premierministerin Margaret Thatcher stammte, sah darin eine Gefährdung seines Einflusses und fing frühzeitig an, Gegenkonzepte zu entwickeln. 1955 gründete der britische Industrielle und Milliardär Anthony Fisher mit Unterstützung des in Kap. 2.1. vorgestellten F.A.v. Hayek das „Institute for Economic Affairs“ (IEA), dessen einziges Ziel es sein sollte, Forschung zu fördern und zu verbreiten, welche die angeblichen Nachteile des „britische Nachkriegskonsens“ belegen. Eine enge Zusammenarbeit mit Hayeks MPS verstand sich. Als neues Mittel zur Beeinflussung der öffentlichen und politischen Meinung wurde eine enge Zusammenarbeit und persönliche Kontakte mit ausgewählten Journalisten bedeutender Leitmedien (besonders Daily Telegraph und Times) eingeführt (ebd.: 30, 38ff).

Der Einfluss des IEA blieb zunächst gering, dennoch wurden hier die grundlegenden Ideen einer britischen „New Right“ ausgearbeitet. In die politische Diskussion gelangten diese Ideen in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre, als sich die These der „Unregierbarkeit“ Großbritanniens in der Politik und auch in der Bevölkerung verbreitete. Sie war Ausdruck sich kumulierender Krisensymptome unterschiedlicher Herkunft. Erstes Krisensymptom war eine sich ab 1967 deutliche verschlechternde wirtschaftliche Lage, die durch eine starke Inflation bei Stagnation des Wirtschaftswachstums („Stagflation“) und ein wegen großer staatlicher Investitionen stark

steigendes Haushaltsdefizit Großbritanniens geprägt war. Zweites Krisensymptom waren zunehmende Konflikte zwischen Unternehmensleitungen und Gewerkschaften wegen geplanter krisenbedingter Rationalisierungen. Drittes Krisensymptom war der Bürgerkrieg in Nordirland. Viertes Krisensymptom war die sich ab den frühen 1970er Jahren aufgrund von steigender Arbeitslosigkeit ausbreitende Delinquenz in den Großstädten, die zu gewaltsamen Ausschreitungen führten. Arbeitslosigkeit in Folge des Zusammenbrechens der alten Industrien und des Bergbaus in Mittelengland war hier die Hauptursache. Als fünftes Krisensymptom kamen ab 1973 die „Ölschocks“ hinzu. In dieser Situation erschien die These der „Unregierbarkeit“ belegt und wurde so durch die maßgeblich von rechtskonservativen Kreisen beherrschte populäre Presse („tabloids“) wie auch zum Teil der Qualitätspresse (u.a. Times, Daily Mail, Daily Telegraph) verbreitet. Die Kritik richtete sich gegen Labour, der man ein borniertes Festhalten am „britischen Nachkriegskonsens“ vorwarf, gegen Gewerkschaften, die man wegen der zahlreichen Streiks als „gesetzlos“ bezeichnete, gegen die konservative Partei, der man die Niederlage bei den Wahlen und gegen die Bergarbeiter-Gewerkschaft 1974 verübelte und allgemein gegen alle (gewerkschaftlich organisierten) Arbeitergruppierungen, Jugendliche, Iren, Studenten, Separatisten, denen man anarchisches Verhalten vorwarf (vgl. Tobler/Adler 2005: 250ff).

In dieser politisch aufgeheizten Situation waren die britischen (Wirtschafts)Wissenschaften nicht zu einer Analyse und Lösungsfindung im Stande, da die Problemlagen zu komplex erschienen und sich innerhalb weniger Jahre deutlich verschärft hatten. Anstelle notwendiger und langwieriger Analysen der vielfältigen Ursachen aller Krisensymptome trat eine Welle der „Lossagung“ und „Selbstbekehrung“ von Intellektuellen, die sich von Keynes, der politischen Konsensorientierung und der Arbeiterbewegung abwandten und in einem radikalen, jedoch nicht näher definierten Liberalismus eine neue Zukunftsvision sahen. Mises, Lippman, Hayek und Friedman wurden gerade wegen der Einfachheit

ihrer ökonomischen und politischen Argumentationsmuster wissenschaftliche Standardliteratur. Der Keynesianismus schien hingegen versagt zu haben. Viele Intellektuelle sahen sich zudem mit dessen komplexen Steuerungstheorien für die Ökonomie, gerade in Krisenzeiten und bei fortschreitender Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen, überfordert (vgl. Busch 1989: 46ff).

Politisch blieb Labour in den 1970er Jahren zerstritten, während die konservative Partei nach verlorener Wahl 1974 intensive Anstrengungen unternahm, sich inhaltlich wie programmatisch grundlegend zu erneuern. Kern des „neuen Konservatismus“ war die Verbindung von Ideen einer starken Staatsautorität mit dem Wirtschaftsliberalismus. Mit einer starken Liberalisierung der Ökonomie erhofften sich die Konservativen die Lösung der ökonomischen Probleme. Sie wollten die ökonomische Verantwortung mangels eigener wirtschaftlicher Konzepte an die Wirtschaft abgeben. Die sich verschärfenden sozialen und religiösen Konflikte sollten hingegen mit der „starken Hand“, d.h. durch eine mächtige Staatsautorität gelöst werden. Grundlage für diese Idee waren die autoritären politischen Ideen der „Neuen Rechten“ aus den USA. Konsensorientierung, Wohlstand für alle und Werte der Gleichheit sollten fortan durch Werte der Autorität, Leistungsgesellschaft, Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken abgelöst werden, um endgültig mit dem „britischen Nachkriegskompromiss“ zu brechen. Bedingt durch anhaltende Krisensymptome einte diese Vorstellung zahlreiche Akteure aus der konservativen Partei, den Medien und den (Wirtschafts)Wissenschaften. Auch einige Personen aus dem Umfeld von Labour schlossen sich dem Glauben an einen „Neuen Konservatismus“ an, da auch Labour nachhaltige Konzepte zu Bewältigung der vielfältigen Krisenerscheinungen fehlten (vgl. Heffenan 2001: 34ff).

Sowohl neoliberale als auch rechtskonservative Ideen konnten in den 1970er Jahren als radikale Gegenkonzepte populär werden, da sie eine einfache und schnelle Lösung der sich kumulierenden Probleme Großbritanniens versprachen. In Politik und Gesellschaft war der

Wunsch nach einem radikalen „Neuanfang“ Mitte der 1970er Jahre derart populär, dass die als adäquat empfundenen rechtskonservativen Theoreme nie grundlegend überprüft wurden.

1979 gewann Margaret Thatcher mit der konservativen Partei die Parlamentswahlen. Obwohl der nun stark marktradikale und rechtskonservative Kurs innerhalb der konservativen Partei nicht gänzlich unumstritten war, lautete der politische Kurs fortan: Konfrontation mit den Gewerkschaften und deren radikale Machtbegrenzung, Abbau des Sozialstaates, Privatisierung öffentlicher Unternehmen, Förderung des (hochspekulativen) Finanzsektors, Förderung niedrig bezahlter Beschäftigung sowie massive Steuersenkungen für Unternehmen und Spitzenverdiener. Es herrschte der Glaube an die Fähigkeit zur Selbstregulation des Marktes, den Profit aller von günstigen Bedingungen zur Kapitalakkumulation („trickle-down-effect“), an die Überlegenheit der Privatwirtschaft sowie die Notwendigkeit eines großen Niedriglohnsektors und niedriger Besteuerung von Unternehmen zur Steigerung der internationalen Konkurrenzfähigkeit Großbritanniens (vgl. Busch 1989: 53f).

Mit dieser Programmatik wurde Großbritannien ab 1979 europäischer Vorreiter eines stark liberalisierten Kapitalismus. Die Regierungszeit Thatchers 1979-1990 und ihres Nachfolgers John Major 1990-1997 war geprägt durch die Beschränkung der Macht von Gewerkschaften, umfassender Liberalisierung von Wirtschaft, des Arbeitsmarktes und der Finanzwirtschaft sowie der Privatisierung von Staatsbetrieben. Einige Projekte wie die Abschaffung des steuerfinanzierten nationalen Gesundheitsdienstes NHS scheiterten jedoch an Widerständen innerhalb der Konservativen. Dagegen wurden die einst starken Arbeitnehmerrechte so grundlegend beschnitten, dass sie bis heute die schlechtesten in Westeuropa sind (vgl. Heffernan 2001: 52f).

Soziale Unterschiede vergrößerten sich durch die wirtschaftsliberale Politik und drastischer Kürzungen in den Sozialsystemen deutlich. Die Einkommen der höchsten Einkommensklassen stiegen stark an, während die Löhne im sich ausdehnenden Niedriglohnsektor

kontinuierlich sanken. Eine Verarmung der unteren Bevölkerungsgruppen bis in die untere Mittelschicht setzte ein, der Wohlstand konzentrierte sich zunehmend in den reichsten Bevölkerungsgruppen. Gerade in mittelenglischen Städten erreichten Armut, Verelendung, Delinquenz und Massenarbeitslosigkeit in der Folge erschreckende Ausmaße.

Die britische Ökonomie blieb schwach, einzig der Finanzplatz London profitierte von den massiven Liberalisierungen. Obwohl die Probleme Großbritanniens von den Konservativen nicht gelöst wurden, blieben die autoritär-rechtskonservativen Ideen in den 1980er und 1990er Jahren weiterhin politisch wie in Teilen der Bevölkerung populär. Dazu hat auch die gezielte Beeinflussung der öffentlichen Meinung beigetragen. Autoren aus dem akademischen Feld wie Anthony Giddens und John Gray forcierten mit Hilfe der Medien die Ansicht, dass Gewerkschaften, Keynesianismus, öffentlicher Sektor, Sozialstaat, obwohl bereits stark beschnitten, für die anhaltenden Probleme verantwortlich seien (vgl. Heffernan 2001: 60, Dixon 2000a: 98f).

2.2.4. Neokonservatismus in Deutschland: Postulat der Wettbewerbsfähigkeit gegen den institutionalisierten Interessenkonflikt

In Deutschland konnte sich der Neokonservatismus bis in die 1990er Jahren kaum durchsetzen, auch wenn sich sein Einfluss in der Politik langsam verstärkte. Ab Mitte der 1970er Jahre wurde Deutschland, ähnlich wie fünf Jahre zuvor Großbritannien, von der „Stagflation“ (wirtschaftliche Stagnation+Inflation) erfasst. Dieses Szenario konnte von den Wirtschaftswissenschaften nicht erklärt werden, auch keynesianische Theorien versagten hier. Die regierende sozial-liberale Koalition war, ebenso wie die britischen Parteien, nicht zu einer Ursachenanalyse in der Lage. Eine aktive Steuerung der Wirtschaft schien versagt zu haben, stattdessen wurde „Sparpolitik“ zur

(sozial)politischen Leitlinie. Wie in Großbritannien wurde von Politikern und Intellektuellen die Theorie des Marktliberalismus zunehmend als Lösungsweg gesehen. Die SPD-FDP-Koalition wollte diesen Weg auf Druck der SPD nicht beschreiten, gleichwohl diskutierte sie Kürzungen von Sozialleistungen, was von der oppositionellen CDU/CSU sogleich zur „neuen sozialen Frage“ stilisiert wurde. Die SPD konterte mit einer Reform der staatlichen Systeme, deren Effizienz durch Steuerung unter ökonomisch-technokratischen Gesichtspunkten gesteigert werden sollte. Außerdem kam in allen Parteien die „Sachzwang-Argumentation“ auf, nach der alle Eingriffe in den Sozialstaat und Veränderung der Wirtschaftspolitik mit einer angeblichen „Notwendigkeit“ aus der „Sachlage“ heraus begründet und so jeder Einspruch von vorn herein abgelehnt wurde (vgl. Hoffmann 1989: 52f).

Parallel verbreitete sich in wissenschaftlichen Kreisen eine deutliche Kritik an der aktiven Rolle des Staates. Es wurde bemängelt, dass sich die Bewältigung ökonomischer Krisenprozesse in das politische Feld verlagere, ohne dass die Politik für ihr wirtschaftliches Handeln eine demokratische Legitimation habe (vgl. Habermas 1973). In die Kritik geriet außerdem eine angeblich auswuchernde und zu wenig anpassungsfähige Bürokratie, die notwendige Reformen nicht umsetzen könne. Das schwerwiegendste Argument, das, noch wenig beachtet, drei Jahrzehnte später aber zum Standardargument gegen den Wohlfahrtsstaat wurde, war die befürchtete „Anspruchsinflation“ der Bürger, die nicht finanzierbar sei (vgl. Hoffmann 1989: 54f).

Mit diesen Argumentationen erhielt der Wirtschaftsliberalismus größere Anerkennung. Im Gegensatz zu Großbritannien war dies aber eine „stille, ja fast heimliche Revolution“ (Flassbeck 1982: 75), die Ende der 1970er Jahre unter der Regierung Schmidt (SPD) begann. Neokonservative Ideen fanden bei allen politischen Parteien zunächst wenig Zustimmung, wenngleich der „Thatcherismus“ in Großbritannien genau beobachtet wurde. In Deutschland blieben die Sozialsysteme vorerst unangetastet. Die Rolle des Staates in der Wirtschaftsregulierung wurde jedoch langsam zurückgenommen. Das

als gescheitert empfundene keynesianische Modell und der unbedingte Wille, wirtschaftliche Zuwachsraten in der Größenordnung des Nachkriegsaufschwungs zu erreichen, ließ seitens der Politik eine neue Ausrichtung der deutschen Wirtschaft erstrebenswert erscheinen (vgl. Ptak 2007: 83).

Ab den späten 1970er Jahren sollte vor dem Hintergrund einer scheinbar wenig krisenfesten Binnennachfrage vor allem der Export von Waren Wirtschaftswachstum generieren. Dies wurde von Kritikern des ausgebauten Wohlfahrtsstaats sogleich aufgenommen und die internationale Konkurrenz durch Länder mit niedrigeren Lohn- und Sozialstaatsniveaus angemahnt. Sie glaubten beweisen zu können, dass gerade Umverteilung über den Wohlfahrtsstaat und staatliche Regulierung der Wirtschaft Ursache der geringen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und generell der ökonomischen Krisen seien. Diese Argumentationen wurden seitens der politischen Akteure zuerst zögerlich angenommen, fanden aber dennoch gerade unter dem Eindruck der politischen Ereignisse im anglo-amerikanischen Raum Verbreitung in allen Parteien (vgl. Flassbeck 2009: 97).

Die steigende Arbeitslosigkeit war eine Belastung für die Sozialkassen. Staatliche Investitionen zur Konjunkturbelebung während der „Ölschocks“ 1973 und 1979 vergrößerten das Haushaltsdefizit. Die ab 1982 regierende CDU/CSU/FDP-Regierung übernahm Forderungen nach Verbilligung des Faktors Arbeit, Kürzungen in den Sozialsystemen und Haushaltskonsolidierung erfolgten aber zunächst nicht. In der FDP („Lambstoff-Papier“) wie auch in CSU (um Franz-Joseph Strauß) und CDU existierten jedoch bereits Gruppierungen, die wirtschaftsliberale Konzepte mit patriarchalischen Grundhaltungen verbanden, da sie den gesellschaftlichen und ökonomischen Eliten nahe standen. Sie unterstützten die Bemühungen einer aus rechtsintellektuellen Kreisen kommenden Kampagne für eine „geistig-moralische Wende“ hin zu mehr Eigenverantwortung und einer Wiederkehr autoritär-hierarchischer Gesellschaftsstrukturen (vgl. Engartner 2007: 98f).

In der CDU herrschte unter Kanzler Helmut Kohl dagegen ein Festhalten an einem konsensorientierten Politikstil bei nur moderaten Eingriffen in soziale Sicherungssysteme. Hierfür waren vier Faktoren ausschlaggebend: Erstens waren die gesellschaftlichen Konflikte in der BRD vergleichsweise moderat, soziale Ungleichheit wurde noch nicht auf breiter gesellschaftlicher Ebene diskutiert. Zweitens waren vorhandene soziale Konflikte durch die Institutionalisierung der Interessenvertretung und vergleichsweise geringe Arbeitslosigkeit noch unbedeutend. Drittens konnten sich die noch starken deutschen Gewerkschaften erfolgreich gegen die politische Ansicht, dass die (teilweise) Liberalisierung der Wirtschaft eine wirksame ökonomische Strategie für die Zukunft sei, behaupten. Auseinandersetzungen um die Neujustierung staatlichen Einflusses und der Sozialsysteme waren so noch nicht auf breiter Ebene vorhanden¹⁶ (vgl. Elm 2007: 234). Viertens wurden alle politischen wie gesellschaftlichen Diskussionen in den 1980er und frühen 1990er Jahren durch den Prozess der Wiedervereinigung überlagert. Da kein Änderungsbedarf in der politischen Ausrichtung ersichtlich war, dominierten innerhalb der CDU weiterhin sozialkonservative Ideen, jedoch hielten die Ideen des Neoliberalismus in den 1990er Jahren langsam Einzug in die CDU und die SPD (ebd.: 263).

Dazu hat beigetragen, dass sich den 1980er Jahren in Deutschland Interessengruppen bildeten, welche den Ideen des Neoliberalismus und Neokonservatismus anhängen und Schlüsselpositionen in Medien, Wissenschaft und Kultur besetzen. Sie wollten den öffentlichen Diskurs beeinflussen, um eine Veränderung der politischen Ideen zu erreichen. Die britischen „Think Tanks“ dienten dabei als Vorbild, wobei in Deutschland vor allem existierende parteinahe Stiftungen sowie die großen Wirtschafts- und Unternehmensverbände diese Funktion übernahmen.

¹⁶ Wenngleich zu Anfang der 1990er Jahre die Privatisierung von Staatsunternehmen politisch beschlossen und durchgesetzt wurde. Jedoch waren die Folgen (Qualitätsverlust, Ausbau prekärer Beschäftigung, Massenentlassungen) noch nicht sichtbar und der Umbau von Staatsunternehmen wurde wegen deren angeblicher Reformunfähigkeit, Ineffizienz und Kosten für den Steuerzahler weitgehend befürwortet.

Sie bemühten sich um die Förderung angeblicher Beweise für die Effektivität eines unregulierten Kapitalismus und die angeblich so zu erreichende Lösung des Problems steigender Staatsausgaben für den Bereich der sozialen Sicherungssysteme. Auch durch die Arbeit dieser Institutionen hielten neokonservative Werte langsam Einzug in alle großen Parteien Deutschlands, da hier eine Antwort auf die sich international verschärfenden ökonomischen und sozialen Problemlagen gefunden schien. Ebenso wurde eine langsame aber tiefgreifende Werteveränderung in der Bevölkerung erreicht, wie es von den Vertretern des „Neo-Liberalismus“ zur Zeit seiner Entstehung (Mises, Lippman, Hayek) vorgesehen war (vgl. Bader 2005: 97).

2.2.5. Zwischenfazit: Antikollektivismus und Wettbewerbsorientierung erschienen in Zeiten ökonomischer Problemlagen als Lösung

Neokonservatismus ist die Verbindung der wirtschaftsliberalen Elemente der Neoklassik mit autoritär-rechtskonservativen Gesellschaftskonzeptionen. Er ähnelt dem Neoliberalismus, unterscheidet sich jedoch durch seine stärkere Betonung der Staatsautorität, die der Neoliberalismus zumindest prinzipiell ablehnt¹⁷. Der Neokonservatismus sieht eine strenge gesellschaftliche Hierarchie vor, der Neoliberalismus bietet dagegen theoretisch die Chance auf gesellschaftlichen Aufstieg durch Leistung auf dem „Markt“. Trotz dieser Unterschiede sind die Ideen weitgehend kompatibel, da beide auf sozialer Hierarchie, Ungleichheit und Eliteherrschaft basieren.

Die Durchsetzung neokonservativer Ideen wurde in den 1960 und 1970 Jahren begünstigt durch starke ökonomische und gesellschaftliche Konflikte in den USA und Großbritannien. Die Lösung dieser massiven Probleme durch die „starke Hand“ autoritärer

¹⁷ Gleichwohl befürworteten auch die klassischen Autoren des Neo-Liberalismus (Mises, Lippman, Hayek) eine starke und autoritäre Führung, sahen hier jedoch eine nicht näher genannte Elite als diese Führung. Der Neokonservatismus betont stärker die Rolle des Staates und traditioneller Werte.

politischer Entscheidungsfindung wurde in großen Teilen der Bevölkerung der Kompromissfindung und Konsensorientierung vorgezogen, da diese für die gravierenden Probleme mitverantwortlich gemacht wurden. So erreichten rechtskonservative Ideen einer hierarchischen Gesellschaftsordnung politisch wie gesellschaftliche Anerkennung und konnten besonders von politischen und ökonomischen Eliten zum eigenen Vorteil vertreten werden. Dies geschah nicht abrupt sondern als langfristiger Prozess, wie am Beispiel Großbritannien deutlich wurde. Staatliche Sozialsysteme wurden über ein Jahrzehnt abgebaut, der Staat zog sich aus der Wirtschaftsregulation zurück und Gewerkschaften wurden in ihrem Einfluss deutlich eingeschränkt. Gleichzeitig veränderte sich die politische Kultur der Entscheidungsfindung. Konsensorientierung wich den durch die Politik autoritär durchgesetzten Entscheidungen ohne Kompromissfindung.

Die einzelnen Veränderungen in der sozialen Absicherung und Wirtschaftsregulation nach Maßgabe wirtschaftsliberaler Ideen hielten international Einzug in die wirtschaftspolitische Diskussion, waren aber teils umstritten und konnten national nicht immer vollständig durchgesetzt werden. Die Veränderung der politischen Entscheidungsfindung nach neokonservativen Ideen verbreitete sich jedoch im Zeitraum der 1970er bis in die 1990er Jahre über konservative Parteien Europas hinaus. Die ökonomischen Ideen des Neoliberalismus und die autoritär-hierarchischen Ideen des Rechtskonservatismus förderten sich gegenseitig und erreichten über die Grenzen konservativer Parteien hinaus politische Anerkennung als erfolgversprechende Vision für die Zukunft. Über nationale und Parteigrenzen hinweg bestand eine Gemeinsamkeit der angestrebten Machtverschiebung zugunsten von Interessen der Kapitaleseite. Mit dem Primat der „Wettbewerbsfähigkeit“ orientierte sich die Politik europäischer Staaten stärker an ökonomischen Interessen, die maßgeblich von ökonomischen Eliten formuliert wurden. Die Politik nahm solche Interessen in der Hoffnung auf eine erneute starke ökonomische Prosperität und ein Ende der Krisensymptome

weitgehend unhinterfragt auf. Die Durchsetzung einer auf Ungleichheit beruhenden Gesellschaftsordnung, von der nur eine kleine (ökonomische) Elite profitiert, nahm sie dabei als Voraussetzung für „Wettbewerbsfähigkeit“ billigend in Kauf.

2.3. New Left-Neue Sozialdemokratie

Die Verbindung neokonservativer wie neoliberaler Ideen mit der Sozialdemokratie schien zunächst unmöglich. Klassischen sozialdemokratischen Elementen wie dem soziale Ausgleich durch den Wohlfahrtsstaat, aktiver Umverteilung zugunsten sozial Schwacher, vollständiger Regulierung der Wirtschaft und starker Arbeitnehmervertretungen standen Werte der Ungleichheit, des Privatbesitzes, freier, unregulierter Wirtschaft und (Staats)Autorität entgegen. Dennoch verband sich in den 1990er Jahren die britische und später auch die deutsche Sozialdemokratie mit solchen Ideen, wobei Großbritannien erneut eine Vorreiterrolle zukam¹⁸.

Von Interesse ist, weshalb sich die britische und deutsche Sozialdemokratie, trotz aller national unterschiedlichen Problemlagen, in ihrer Programmatik fundamental veränderten und sich an den Grundsätzen der unregulierten Ökonomie und den Interessen der ökonomischen Elite ausrichtete. Da die britische „New Labour“ europäischer Vorreiter dieser Entwicklung war und sich die deutsche Sozialdemokratie später weitgehend an „New Labour“ orientierte, wird zuerst anhand eines erneuten Rückgriffs auf Großbritannien herausgearbeitet, welche Faktoren hier verantwortlich waren, was die Ideen und Werte der „neuen“ Sozialdemokratie kennzeichnet und weshalb sie mit ihrem traditionellen Kooperationspartner, den Gewerkschaften, brach.

¹⁸ Auch die amerikanischen Demokraten nahmen unter Bill Clinton neoliberale und neokonservative Werte auf. Dieses Phänomen kann im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter untersucht werden, da es zu weit vom Thema wegführt.

2.3.1. „New“ Labour: Bruch mit Gewerkschaften, Konsensorientierung und sozialstaatlicher Vorsorge

Das Verständnis von „New“ Labour ist, wie beim Phänomen des „Thatcherismus“, nicht ohne einen Blick in die Vergangenheit möglich. Der Wandel der Labour-Partei ist ein Prozess, der mit der Wahlniederlage gegen die Konservativen 1979 begann und dessen Auswirkungen erst Mitte der 1990er Jahre deutlich sichtbar wurden. Dabei war vor allem die Lage der Partei und ihr innerer Zustand entscheidend für den programmatischen Wandel.

Der Wahlsieg der Konservativen mit Margaret Thatcher an der Spitze war durch die Glaubwürdigkeit ihres politischen Programms und dem Verlangen nach einem radikalen Neuanfang in weiten Teilen der Bevölkerung bedingt. Die global sinkenden Wachstumsraten der Wirtschaft, steigende Arbeitslosigkeit und Staatsverschuldung sowie die Internationalisierung der Wirtschaft ließen sozialdemokratische Politik der Umverteilung und des Wohlfahrtsstaates als obsolet erscheinen. Keynesianische Wirtschaftssteuerung des nationalstaatlichen Eingriffs schien zu versagen, da Eingriffe des Staates in eine zunehmend international agierende und vernetzte Ökonomie nur bedingt wirkungsvoll waren. Steigende Arbeitslosenzahlen erhöhten die Ausgaben für die Sozialsysteme und damit das Staatsdefizit. Hohe Steuern zu dessen Kompensation waren in weiten Teilen der Bevölkerung unbeliebt. Der strukturelle Wandel der britischen Wirtschaft ließ zudem die Gruppe der gut organisierten Industriearbeiter schrumpfen, die bislang Rückgrat von Labour waren. Die ab den späten 1960er Jahren aufkommenden postmaterialistisch-linksliberalen Werte waren zudem wenig kompatibel mit traditioneller Sozialdemokratie, da deren kollektivistische Werte mit denen der individuellen Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung nicht vereinbar erschienen (vgl. Kitschelt 1994: 10ff, 22ff).

Als Reaktion auf die Wahlniederlage von 1979 gab sich Labour ein Programm, mit dem die Partei deutlich nach links rückte. Die Gewerkschaften, die sich von den regierenden Konservativen in ihrem

Einfluss (zurecht) bedroht fühlten, waren die maßgeblichen Gestalter dieses politischen Programms. Die bedeutenden Gremien von Labour, die Unterausschüsse, waren zumeist mit Gewerkschaftsführern besetzt. Mit Tony Benn an ihrer Spitze sollte Labour die radikale Opposition gegen Thatcher sein. Labour sollte für eine kollektivistische, die Wirtschaft stark regulierende und an den Werten der materiellen Gleichheit (klassenlose Gesellschaft) orientierte Politik stehen. Dies löste Spannungen innerhalb der Partei aus, da Teile der Funktionäre einem teilweise am Kommunismus orientierten Programm nicht zustimmen wollten und nur aus Gründen der Einheit als Opposition nicht revoltierte (vgl. Judt 2006: 622ff).

Die erneute Wahlniederlage 1983 setzte den Prozess der Transformation von Labour zu „New“ Labour in Gang. Die Parteilinke unter Benn war unglaublich, da ihre bisherigen politischen Visionen einer weitgehend klassenlosen Gesellschaft von einer deutlichen Mehrheit der Wähler abgelehnt wurden. Der beginnende Umbruch im Ostblock ließ diese Ideen, die an sozialistische Ideen angelehnt waren, erst recht als zum Scheitern verurteilt erscheinen, dagegen war der freie Kapitalismus umso mehr eine Vision für die Zukunft. Labour galt daher in großen Teilen der britischen Bevölkerung als „extremistisch“, „leichtsinnig“, „verantwortungslos“ oder gar „gefährlich“. Die Partei schien politisch am Ende. Innerhalb der Partei stellte sich die Frage, inwieweit man an den alten Idealen festhalten sollte, oder ob der Wählerwille nicht letztlich entscheidend sei (vgl. Heffernan 2001: 73f).

Neuer Parteivorsitzender wurde Neil Kinnock, der dem gemäßigten Flügel Labours angehörte. Um die Partei zu „modernisieren“ wollte er zunächst die Organisation der Partei ändern und traf damit auf breite innerparteiliche Zustimmung, da die Neuorganisation der Partei vielen Funktionären als letzte Chance zur Rettung der Partei erschien. Das „One Member One Vote“-Prinzip, nach dem alle Parteimitglieder das gleiche Stimmrecht haben, wurde von Kinnock gegen den Protest des Gewerkschaftsflügels durchgesetzt. Es schwächte die Ausschüsse und Unterausschüsse in denen zumeist Gewerkschafter saßen und von

denen sich viele Parteiangehörige bereits viel zu lange dominiert fühlten. Daher stieß es innerhalb Labours auf wenig Kritik, dass von nun an die Parteiführung unter Kinnock den Kurs der Partei bestimmen sollte (vgl. Dixon 2000b: 27, 34ff).

Noch gab Labour seine alten Ideale nach außen nicht auf. 1987 trat die Partei mit einem Programm an, das massive öffentliche Ausgaben und eine strikte Kontrolle und Planung der Wirtschaft vorsah, um Arbeitsplätze zu schaffen. Allerdings war das mehr eine Reaktion auf weiter steigende Arbeitslosenzahlen. Daneben fanden sich bei Kinnock bereits Werte des freien Marktes, des Individualismus und des Privateigentums. Mit Rücksicht auf die Einheit der Partei, den immer noch mächtigen Gewerkschaftsfunktionären, der Parteitradition und als Opposition gegen Thatcher standen kollektivistische Werte offiziell nach wie vor im Vordergrund. Die erneute Wahlniederlage 1987 schwächte die Parteilinke stark, parteiintern wurde eben das Beharren auf traditionelle politische Werte für die Wahlniederlage verantwortlich gemacht. Kinnock zentralisierte in der Folge alle Macht auf die Parteiführung und setzte Arbeitsgruppen ein mit dem Ziel, die „Modernisierung“ der Partei zu erarbeiten und durchzusetzen. Dabei sollten die „alten“ Werte endgültig abgelegt werden (vgl. Shaw 1996: 180ff).

Drei Elemente waren für die „Modernisierung“, zu denen Kinnock gehörte, entscheidend: Erstens seien die Vorstellungen einer vollständigen Wirtschaftsregulation aufzugeben. Der Markt sei prinzipiell nicht regulierungsbedürftig sondern, bis auf wenige Ausnahmen, selbstregulierend. Er bringe in unreguliertem Zustand hohe wirtschaftliche Prosperität und sozialen Wohlstand. Damit übernahmen die „Modernisierer“ die ökonomischen Ideen der Neoklassik. Zweitens sollten sich die Inhalte von Labour künftig nicht an Idealen, sondern an der Stimmung der Wähler orientieren. Politik sei vor allem der Gewinn von Wählerstimmen. Labour wollte mit dieser Einstellung und entsprechenden Wahlprogrammen den gesellschaftlich fest verankerten Ruf Labours als Partei der Gewerkschaften und Steuererhöher loswerden. Drittens sei das Ideal

einer weitestgehend gleichen Gesellschaft aufzugeben, die ohnehin utopisch sei. Das neue Leitbild sei die „freie Gesellschaft“, die prinzipiell nicht durch den Staat bevormundet werden solle. Damit wurde der Begriff der „Gerechtigkeit“ neu definiert: Nicht mehr materielle Gleichheit sei das Ziel, sondern „Chancengleichheit“ bei individueller Verantwortung für die Verwertung von Chancen. Da unter Thatcher die Sozialsysteme zwecks Haushaltskonsolidierung stark geschwächt waren stieg die Armut durch weiterhin hohe Arbeitslosigkeit stark an, womit das Thema Armutsbekämpfung besondere Relevanz erhielt. Ein Mindestlohn und minimale soziale Absicherung sowie Investitionen in Bildung und Forschung blieben daher als letzte der „alten“ Werte im Parteiprogramm Labours (vgl. Nachtwey 2009: 191f).

Die Wahlniederlage von Labour 1992 stand im Zeichen einer wirtschaftlichen Rezession, die Großbritannien erfasst hatte. Labours „modernes“ Programm war noch zu jung, um in der britischen Bevölkerung als glaubhaft zu gelten. John Major, 1990 Nachfolger Margaret Thatchers, konnte dies strategisch nutzen und propagierte „Kontinuität“ in der wirtschaftlichen Krise. Nach seinem Wahlsieg trat Kinnock an der Spitze von Labour zurück, sein Nachfolger wurde John Smith. Mit ihm stiegen auch zwei seiner engen Vertrauten in der Partei auf: Gordon Brown und Tony Blair. Besonders Blair forcierte das Projekt der „Parteierneuerung“. Alles, was an „Old“ Labour erinnerte, sollte eliminiert werden. Nach vier Wahlniederlagen und mehr als einem Jahrzehnt in der Opposition folgte die Partei diesem Kurs ohne Widerspruch, auch wenn Tony Blair für einen Politikstil der zentralistisch-autoritären politischen Entscheidungsfindung stand. Personelle und programmatische Alternativen hatte die Partei nicht¹⁹. Blairs Trumpf war neben seinem Ruf als letzte Hoffnung Labours

19 Die neue Generation von Parteifunktionären, die in den 1990er Jahren mit Blair aufstieg, war tendenziell passiv, hatte keine eigenen politische Visionen oder Ideale und folgte Blair bedingungslos. Da sie auch mehrheitlich keinen gewerkschaftlichen Hintergrund hatten, galten ihnen die Forderungen der alten Gewerkschaftsfunktionäre als obsolet und weltfremd. Deren Tragweite und Relevanz vermochte die neue Generation von Parteifunktionären nicht zu durchschauen (vgl. Dixon 2000b: 36f).

seine nahezu perfekte Medienkompetenz. Binnen kurzer Zeit galt er bei allen wichtigen britischen Medien, auch den konservativen, als charismatisch und glaubwürdig²⁰. War Labour zuvor regelmäßig das Ziel von Abwertungen durch bedeutende (konservative) Medien, so galten Blair und „New“ Labour plötzlich als Hoffnungsträger für Großbritannien (vgl. Dixon 2000b: 29).

Eine maßgebliche Rolle bei der Ausarbeitung von Labours „modernen“ Parteiprogramm kam dem Intellektuellen Anthony Giddens zu, der in mehreren Werken das politische Programm für das nun als „dritten Weg“ bezeichnete Parteiprogramm ausarbeitete. Er postulierte:

1. Jegliche „linken“ Positionen müssen bekämpft werden, auch Gewerkschaften. Es seien gerade die „Kompetenzüberschreitung“ (=Einmischung in die Parteiprogrammatik) der Gewerkschaften und die „Übertreibungen“ (=Forderung starker Sozialsysteme und Umverteilung zugunsten der sozial Schwachen) des linken Parteiflügels, die Labour bislang an einer nachhaltigen Modernisierung gehindert hätten und verantwortlich für die Wahlniederlagen ab 1979 seien. Die Macht der Gewerkschaften müsse daher massiv eingedämmt werden, um die Ökonomie modernisieren zu können. Dazu gehöre der offene Bruch der Partei mit den Gewerkschaften.
2. Privatunternehmen seien per se effizienter als staatlich kontrollierte Unternehmen. Der öffentliche Sektor hingegen sei zu starr und ineffizient, dies gelte besonders für staatliche Sozialsysteme, die öffentliche Verwaltung und Staatsbetriebe. Die Privatisierung der staatlichen Unternehmen solle forciert werden. Private Risikoabsicherung müsse ausgebaut werden,

20 Dixon weist auf den hohen Einfluss bestimmter Medien und „Think Tanks“ hin. Er wirft ihnen vor, Mitte der 1990er Jahre gezielt Stimmung für Blair und seinen wirtschaftsliberalen Kurs gemacht und den Ruf Blairs als letzten Hoffnungsträger Großbritanniens gezielt aufgebaut zu haben. Alternativen und Risiken wurden dabei bewusst verschwiegen und gelangten so nicht in die öffentliche Diskussion. Enge Kontakte Blairs zu wirtschaftlichen Eliten und Leitmedien und eine Orientierung an deren Interessen bestimmten seine Regierungszeit (vgl. Dixon 2000b: 50).

dies gelte besonders für die Kernbereiche der Sozialsysteme: Renten, Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Leistungen der staatlichen Sozialsysteme seien drastisch zu reduzieren und deren Finanzierung aus dem Staatshaushalt deutlich einzuschränken.

3. Die Privatwirtschaft müsse durch niedrige Steuern gefördert werden. Dies verbillige den Faktor Arbeit und sei daher ein wichtiger Standortvorteil im internationalen Wettbewerb. Aufgrund der „Globalisierung“ mit ihren „Sachzwängen“ könne der Staat die internationale Ökonomie nicht mehr beeinflussen, er könne nur noch seinen Standort durch niedrige Abgaben attraktiv gestalten. Alle Ansätze einer sozialen Umverteilung von Vermögen seien aufzugeben.
4. Der Arbeitsmarkt müsse drastisch „flexibilisiert“ werden. Viele Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer gehörten abgeschafft. Dies sei wiederum eine Folge der globalen „Sachzwänge“. Nur eine unregulierte Ökonomie und „flexible“ Arbeitnehmer seien international wettbewerbsfähig. Dies gelte auch für die Höhe der Löhne: Sie müssten sich einem „internationalen Niveau“, das deutlich unter dem bisherigen liege, anpassen.
5. Die „Globalisierung“ sei ein harter, internationaler Wettbewerb. Soziale Ungleichheit und die Vorherrschaft der Ökonomie über das Soziale seien naturgegebene Tatsachen. Sie seien Ausdruck der Moderne und nicht veränderbar. Der Nationalstaat stünde diesen Tatsachen ohnmächtig gegenüber. Die (sozialen) Folgen seien als „naturgegeben“ zu akzeptieren. Daher habe eine Regierung kein Recht auf Eingriffe in die Ökonomie.
6. Arbeitslosigkeit und soziale Benachteiligung seien Ausdruck individuellen Versagens. Strukturelle Gründe für Massenarbeitslosigkeit gäbe es nicht. Diese Umkehr von Vorstellungen über die Ursachen von Arbeitslosigkeit und materieller Not war die radikalste ideologische Wandlung von Labour. Jede Argumentationen für die Existenz von

Sozialsystemen wurden so negiert.

7. Delinquenz, Arbeitslosigkeit und materielle Not solle durch Erziehung und drakonische Strafen begegnet werden. Soziale Umstände (z.B. Armut) seien als Ursache für Fehlverhalten auszuschließen. Eine Strategie der „null Toleranz“ solle die öffentliche Ordnung bewahren und Arbeitslosigkeit abbauen.
8. Das Projekt der „Moderne“ sei autoritär von oben herab einzuführen. Kompromissfindung sei hinderlich, entgegengesetzte Meinungen können wegen der Dringlichkeit der Anpassung an die „Moderne“ nicht berücksichtigt werden. Harte Autorität sei notwendig, da der Anpassungsdruck an die Bevölkerung weitergegeben werden müsse. Dies solle medial als positiv („zukunftsfähig“) dargestellt werden, wozu auch das Mittel der gezielten Meinungsmache in den Medien legitim sei. Falls die positive Darstellung der Reformen keine positive Resonanz sondern Proteste erzeuge, müssten die politischen Reformen trotzdem ohne Kompromissfindung und gegen Widerstände durchgesetzt werden.

(Eine ausführliche Darstellung von Giddens Vorstellungen von „New Labour“ ist bei Giddens 1999 nachzulesen. Die Argumentationsmuster der „Natürlichkeit“ der Entwicklung hin zum unregulierten Kapitalismus und der Zwangscharakter der „Globalisierung“ sind bei Giddens 1992 und 1995 nachzulesen. Die Eigenverantwortung der Individuen für soziale Notlagen ist bei Giddens 2001 ausführlich thematisiert).

Mit dem Begriff des „dritten Weges“ war rhetorisch eine Politik jenseits des klassischen Verständnisses von „konservativ“ und „sozialdemokratisch“ gemeint, die jedoch deutlich von wirtschaftsliberalen und rechtskonservativen Werten geprägt war. Er forderte eine nahtlose Fortführung der Politik des „Thatcherismus“. Blair als Anhänger des „dritten Weges“ übernahm diese Positionen maßgeblich, jedoch nicht vollständig. Er stand für einen Politikstil der

zentralistisch-autoritären politischen Entscheidungsfindung, für Wirtschaftsliberalismus und monetaristisches Denken sowie für eine schnelle Konsolidierung des Staatshaushaltes. Blair setzte aber auch eine staatliche Strukturierung des Marktes und, falls notwendig, der Belebung der Nachfrage durch staatliche Investitionen als Parteiprogramm durch, um die massiven ökonomischen und sozialen Probleme Großbritanniens zu lösen. Auch ein Mindestlohn sollte dazu beitragen. Die These des „perfekten Marktes“ übernahm er nicht uneingeschränkt von den Anhängern des radikalen Marktliberalismus. Wie bereits seine Vorgänger und die Konservativen setzte Blair seine Hoffnungen in den Finanzplatz Großbritannien (und besonders London), den er durch weitere Liberalisierungen der Finanzindustrie noch stärker fördern wollte (vgl. Shaw 1996: 200ff).

Das klassische Leitbild sozialdemokratischer Politik gab Blair auf: Soziale Umverteilung von Vermögen sollte ersetzt werden durch *Chancengleichheit*. Der Staat sollte nach diesem Leitbild durch eine expansive Bildungspolitik jedem Individuum die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt ermöglichen. Deren Verwertung sei dann individuelle Verantwortung. Der Einfluss materieller Ungleichheit auf die *Chancenverwertung* verschwand aus der politischen Diskussion. Hier lag ein bedeutender Unterschied von „Old“ und „New“ Labour: Das Leitbild der *Verteilungsgerechtigkeit* wurde durch *Chancengerechtigkeit* ersetzt. Die Frage, ob die Politik Labours dadurch nach 1997 genuin neoliberal oder neokonservativ war, drängt sich dabei auf und ist differenziert zu beantworten.

Wirtschaftspolitisch dominierte klar ein stark liberaler Kurs. Deregulierung der Arbeitsbeziehungen war ein Kern von Blairs Politik. Die massiven Einschränkungen von Gewerkschaften aus der Regierungszeit Thatcher wurden nicht zurückgenommen. Blair vergrößerte aber trotz des Primats eines ausgeglichenen Haushalts soziale Programme (vor allem für den staatlichen Gesundheitsdienst NHS) und stärkte formal die Rechte der Arbeitnehmer. Dabei wurden allerdings individuelle, vor Gericht einklagbare Rechte gestärkt, nicht kollektive Verhandlungsmacht (vgl. Nachtwey 2009: 198f).

Sozialpolitisch wurde der Kurs der „negativen“ Aktivierung durch massive Kürzung von sozialen Sicherungssysteme prinzipiell beibehalten. Während die Konservativen unter Thatcher jedoch nur auf Arbeitsanreize durch Drohung mit Armut und Sanktionen setzten, ergänzte Blair dies durch Programme für Problemgruppen, Fortbildungen, Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber, Ausdehnung gemeinnütziger Arbeit und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei war jedoch die Qualität der Arbeit nicht entscheidend. „New“ Labour akzeptierte eine weitere Ausdehnung des Niedriglohnssektors und unregulierter Beschäftigung, was schon unter Thatcher zu einem massiven Ansteigen der Armut geführt hatte. Bei der Privatisierung der Risikovorsorge und fortgesetzter Privatisierung einst öffentlicher Einrichtungen (v.a. im Bildungssektor) folgte Blair ebenso dem marktliberalen Paradigma. Seine „null Toleranz“-Strategie gegen die ausufernde Gewalt in den Städten folgte rechtskonservativen Vorstellungen von „law&order“ ohne Ursachenanalyse (vgl. Mohr 2007: 185ff, Dixon 2000b: 72, 89f).

Die Frage, inwieweit Labours Programm „neoliberal“ oder „neokonservativ“ war, kann nun und mit dem Verständnis der Begriffe aus Kap. 2.1. wie folgt beantwortet werden: Ein starker Wirtschaftsliberalismus und das Paradigma der Eigenverantwortung sind typische Merkmale des Neoliberalismus. Während dieser per se vorhandene Chancengleichheit aller Individuen auf freien Märkten postuliert und soziale Ungleichheiten negiert, will „New“ Labour diese Chancengleichheit durch Bildung schaffen und impliziert damit, dass sie nicht per se gegeben ist. Mindestlohn und ein zumindest noch rudimentär vorhandener öffentlicher Sektor sind mit dem Neoliberalismus nicht vereinbar. Die Politik des „Welfare to work“ mit ihren Eingliederungs- und Qualifizierungshilfen für nachweislich Bedürftige entspricht ebenfalls nicht neoliberalen Ideen einer vollständigen Abschaffung des Sozialstaates.

Bei dieser Bewertung müssen allerdings die historischen Umstände Ende der 1990er Jahre beachtet werden. Anhaltend hohe Armut und Arbeitslosigkeit verlangten nach Lösungen, die 20 Jahre

Wirtschaftsliberalismus nicht bieten konnten. Ein „weiter so“ wäre dem Wähler nicht zu vermitteln gewesen. Auch war das Problem von Gewalt in britischen Städten dringlich. Daher können die Bildungs- und Sozialprogramme Labours auch als Versuch gewertet werden, sich ein soziales Image zu geben indem sie sich vermeintlich um die Probleme sozial Schwacher kümmern. Liberalisierung, Risikoprivatisierung, hoher Druck auf Arbeitslose sowie die „harte Hand“ des Staates waren trotzdem Kernmerkmal von Blairs Politik, die gerade durch die teils extreme Gewalt in britischen Städten Anklang bei vielen Wählern fand.

Eine solche Politik war nicht „neoliberal“ nach der Begriffsdefinition aus Kap. 2.1. sondern deutlich rechtskonservativ, da sie die Werte sozialer Hierarchie, Ungleichheit und autoritärer politischer Führung vertrat. Wie zuvor die Konservativen unter Thatcher vertrat Blair die Ideen des Primats der Wirtschaft, der Notwendigkeit hoher sozialer Ungleichheit, der Bekämpfung von Gewerkschaften und der Härte gegen alle „ökonomisch nutzlosen“ (=Arbeitslose), die typische Merkmale des Rechtskonservatismus sind (vgl. Dixon 2000f: 96f).

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist entscheidend, dass autoritäre, rechtskonservative politische Leitideen mit der Regierung Blair auch in der britischen Sozialdemokratie Einzug gehalten haben. Konsensorientierung oder kollektive Aushandlung galten nun in keiner Partei Großbritanniens mehr als politische Idee. Gewerkschaften fehlte so der politische Vertreter ihrer Interessen. Der Prozess ihrer Marginalisierung setzte sich damit weiter fort.

2.3.2. Veränderung der deutschen Sozialdemokratie: Neue Werte durch eine neue Generation von Parteifunktionären

Wie in Großbritannien war der programmatische Wandel der deutschen SPD in den späten 1990er Jahren Ausdruck einer tiefen Verunsicherung, inhaltlichen Leere und langen Zeit in der Opposition (seit 1982). „New“ Labour stand programmatisch und inhaltlich Pate

für eine „Neue“ Sozialdemokratie in Deutschland, die mit einem „modernen“ Programm zurück an die Regierung wollte, inhaltlich jedoch zerstritten war. Besonders das Fehlen einer konkreten und glaubhaften wirtschafts- und sozialpolitischen Programmatik begünstigte die Etablierung der „Neuen“ Sozialdemokratie mit ihrer starken Orientierung an Wirtschaftsliberalismus und Rechtskonservatismus.

In wirtschaftspolitischen Fragen hatte die SPD seit den 1970er Jahren einen uneinheitlichen Kurs. Ihre Leitbild der „Wirtschaftsdemokratie“, das aus der Zeit der Weimarer Republik übernommen wurde, hatte eine einflussreiche Steuerung der Volkswirtschaft nach politischen Vorgaben zum Inhalt. Hinzu kamen keynesianisch geprägte Vorstellungen über die prinzipielle Anfälligkeit des Kapitalismus und die damit begründete Notwendigkeit staatlicher Intervention. Dieses Leitbild war jedoch besonders nach den Krisenerscheinungen Mitte der 1970er Jahre nicht unumstritten. Nach dem Wahlverlust 1982 rückten zunächst Konzepte der starken Marktregulation wieder in den Vordergrund, was einerseits nach außen die Rolle als Opposition gegen die CDU-FDP-Koalition verdeutlichen sollte. Andererseits zeigte sich hier auch der Einfluss der neu gegründeten Partei der Grünen, die im linken politischen Lager eine Alternative für den Wähler darstellte. Das „Berliner Programm“ von 1989 ist Ausdruck einer Zerrissenheit der Partei zwischen linker Alternative und der Suche nach einem „modernen“ Parteiprogramm, das immer deutlicher wirtschaftsliberale Züge annahm. Neben antikapitalistischen Formulierungen, der Betonung der Krisenanfälligkeit des Kapitalismus und dem Rekurs auf Keynes sind im Berliner Programm auffällig liberale Auffassungen einer moderaten Wirtschaftsregulation, der Freiheit des Individuums und der Sorge von Einschränkung individueller Freiheit durch den ausgebauten Sozialstaat zu finden (vgl. SPD 1989).

Die deutsche Einheit konnte von der SPD nicht zu einer programmatischen Einigung der Partei genutzt werden. Sie verblieb in der Opposition, da die Versprechen Helmut Kohls und der CDU nach

„blühenden Landschaften“ glaubhafter wirkten als die SPD-Forderung nach einer langsamen Angleichung der Verhältnisse. Die enormen finanziellen Belastungen der Deutschen Einheit, eine steigende Staatsverschuldung, die ebenso steigende Arbeitslosigkeit und das Verharren der SPD in der Opposition ließ parteiintern Forderungen nach einer programmatischen „Erneuerung“ aufkommen. Hier stand die britische „New“ Labour Party, die diesen Schritt Mitte der 1990er Jahre weitestgehend vollzogen hatte. Das Postulat „postkeynesianistischer“ Zeiten, in dem sich der liberale Kapitalismus als überlegen erwiesen habe, wurde populär (vgl. Borchert 1996: 60f). Die Übernahme des Paradigmas der „Parteierneruerung“ war auch Folge einer personellen Veränderung in der Parteiführung der SPD. Wie in der britischen Sozialdemokratie besetzte eine neue Generation von Parteifunktionären wichtige Positionen in der Partei. Diese Generation war nicht mehr durch die Erfahrungen des 2. Weltkrieges, der Nachkriegszeit und intensiven Diskussionen um politische wie gesellschaftliche Alternativen der „68er“ geprägt. Mit Hilfe der Milieuthese von Vester et al. (2001) kann diese Veränderung von Werthaltungen der neuen Funktionärgeneration erklärt werden: Die neuen Parteifunktionäre der SPD, die in den 1990er Jahren innerhalb der Partei aufstiegen, stammten aus einem gesellschaftlichen Lager, das Vester et al. als „radikaldemokratisches Lager“ bezeichnen²¹. Hier waren die ab den 1970er Jahren aufkommenden linksliberalen Positionen stark vertreten. Da sich in diesem Lager vor allem Angehörige der gesellschaftlichen Eliten befanden, waren akademische Bildungsabschlüsse und das Streben nach gehobenen Positionen in Wirtschaft, Politik oder öffentlicher Verwaltung die Regel.

Das „radikaldemokratische Lager“ entstammte nicht dem

21 Mit dem Begriff des „Lagers“ untersuchen Vester et al. nicht den „Habitus“, der als Gesamtheit aller (Wert)Haltungen verstanden wird und auch persönlichen Geschmack, Lebensstil und alltägliche Lebensführung beinhaltet, sondern politische und ideologische Werthaltungen (vgl. Vester et al. 2001: 25). Diese sind hier bei der Parteienanalyse maßgeblich von Interesse. Welche Milieugruppen sich im Einzelnen im „radikaldemokratischen Lager“ befinden, führt hier jedoch zu weit (siehe dazu ausführlich ebd.: 59ff).

traditionellen, eher konservativen Milieu der gesellschaftlichen Elite, sondern dem linksliberal-akademischen Milieu, aus dem zuvor die „68er-Bewegung“ maßgeblich hervorging. In dem „radikaldemokratischen Lager“ vermischten sich jedoch, im Gegensatz zu den „68ern“, aufgrund von Herkunft und persönlichen Zielen politisch linke, liberale wie auch hierarchisch-autoritäre Werte: Neben der (formalen) Gleichstellung aller Bürger, ökologischer Fragen, Stärkung der Demokratie und Integration von Minderheiten fanden sich stark individualistische Werte der eigenen Statussicherung, ökonomischer Vorherrschaft der Eliten und eine hohe Leistungsorientierung. Diese Werte wurden als individuelle Freiheit gedeutet. Das Bewusstsein für vielfältige Benachteiligungen von sozial Schwachen oder Gefährdung der sozialen Sicherheit durch neue, prekäre Arbeitsmarktentwicklungen war durch die eigene (angestrebte) gehobene Position und zumindest die Aussicht auf relativ hohe und sichere Einkommen/Vermögen wenig ausgeprägt. Hier ist eine individuell-elitistische Aufstiegsorientierung deutlich sichtbar (vgl. Vester et al. 2001: 59).

Von vorn herein hatte die hier beschriebene gesellschaftliche Gruppe die Haltung, dass ihre auf starkem Individualismus basierenden Werte ein Weg in eine „neue, gerechte Gesellschaft“ seien. Damit wollte sie in den späten 1970er Jahren auch die Arbeitermilieus ansprechen, um diesen eine Verbesserung ihrer Lage zu ermöglichen. Diese Strategie verfehlte jedoch ihr Ziel, da die Arbeitermilieus in den 1970er und 1980er Jahren vielfach erfolgreich und durchsetzungsstark gewerkschaftlich organisiert waren und keinen Grund sahen, ihre Lage zu ändern. Zwar war der alte Klassenkonflikt nicht verschwunden, aber in Form von gewerkschaftlicher Interessenvertretung und einem auf gegenseitigen Konsens beruhenden politischen Aushandlungssystem institutionalisiert. Die Arbeitermilieus brauchten daher keine neuen Verbündeten im Kampf für bessere Lebensverhältnisse (ebd.: 40).

Aus Enttäuschung wandten sich viele Vordenker aus dem „radikaldemokratischen Lager“ von den Arbeitermilieus ab und sahen

sich nun selber als die Avantgarde einer neuen Kultur, die als zukünftige (kulturelle) Elite keine Verbindungen zu anderen gesellschaftlichen Gruppierungen bräuchte. Kulturelle Deutungshoheit über den gesellschaftlichen Diskurs zur Sicherung der eigenen Vorherrschaft wurde zum wesentlichen Ziel. Egalitäre Werte der Partizipation, Gerechtigkeit und einer „besseren Welt für alle“ wurden nach außen rhetorisch vorgeschoben, um die angestrebte Hoheit über gesellschaftliche Werte und deren Formulierung zugunsten des eigenen Vorteils zu kaschieren (ebd.: 130).

Angeregt durch Publikationen von Autoren wie Giddens²² und Beck, welche die „Individualisierung“ proklamierten, verstärkte der sich als elitär empfindenden Teil des „radikaldemokratischen Lagers“ seine liberalen Einstellungen, während linksalternative Ideen verblassten. Teilweise wurden direkt die Werte des Neoliberalismus und auch des Neokonservatismus übernommen²³. Damit fielen sie von den teils noch vorherrschenden orthodox-marxistischen Theorien (vor allem im Umfeld sozialistischer Gruppierungen, z.B. Jungsozialisten) in ein anderes, autoritär-hierarchisches Extrem und grenzten sich damit vom gewerkschaftlich-arbeitnehmernahen Reformlager ab (ebd.: 131). Der starke Individualismus und die Betonung der „Natürlichkeit“ und „Unvermeidbarkeit der Entwicklungen“, die aus dem orthodoxen Marxismus übernommen wurden, ließ vor allem den Neoliberalismus als passende, zeitgemäße Theorie erscheinen, da hier alle grundlegenden Paradigmen erfüllt schienen: Individualisierung, Eigenverantwortung, Freiheit des Individuums, absolute Wahlfreiheit im sozialen und ökonomischen Sinn und Alternativlosigkeit der proklamierten gesellschaftlichen Entwicklungen.

Aufgrund dieser Entwicklungen entstand eine sehr an persönlicher Macht orientierte Gruppierung, die hohe Positionen in Wirtschaft und Politik anstrebte und diese aufgrund ihrer Herkunft auch erreichen

22 Siehe Kapitel 2.2.3.

23 Die Argumentationsmuster ähnelten denen von Hayek: In den sich als elitär definierenden Teilen des „radikaldemokratischen Lagers“ gab es in den 1980er Jahren eine tiefe Enttäuschung über die „Masse“. Daher sah man sich „gezwungen“, egalitäre Werte aufzugeben und die eigenen Visionen nötigenfalls autoritär durchzusetzen, weil man die „Masse zu ihrem Glück zwingen müsse“.

konnte. Die Selbstdefinition als Avantgarde einer neuen lebensweltlichen Kultur, die eine „bessere Welt“ versprach, war angesichts des starken Individualismus, Wirtschaftsliberalismus und Leistungsorientierung wenig glaubhaft, weshalb schon früh der Vorwurf der „Pseudoprogressivität“ dieser Gruppierung aufkam (Reißmann 1985). Sie übersah völlig die Frage nach den Voraussetzungen für erfolgreiches individuelles Handeln, da ihre Mitglieder meist eine gute individuelle Verhandlungsposition in Wirtschaft und Politik erreicht hatten, die aber aufgrund ihrer gehobenen gesellschaftlichen Herkunft und Bildung eine Ausnahme darstellte. Ebenso übersahen sie, dass der angestrebte Abbau staatlicher Vorsorgeinstitutionen zugunsten privater, individueller Vorsorge gerade diejenigen hart trifft, deren Einkommenssituation prekär ist. Soziale Werte verschwanden durch diesen Mangel an der Einschätzung sozialer Lebenswelten vollständig aus ihrer Ideenwelt. Dagegen verstärkte sich die materialistische Orientierung und das Streben nach elitären Positionen in Wirtschaft wie Politik weiter, was autoritäre Ideen des Rechtskonservatismus aus dem angelsächsischen hier anschlussfähig machte (vgl. Vester 2004: 322ff, Vester et al 2001: 132).

Trotz ihrer offen antisolidarischen Werte erlangte diese Generation einer „neue Elite“ großen Einfluss auf die deutsche Sozialdemokratie. Sie stiegen gerade wegen ihrer „modernen“ Werte des Individualismus als Funktionäre weit in der Partei auf. Sie waren die einzigen, welche die dringend benötigte Alternative zur „alten“ und scheinbar versagenden korporatisch-konsensorientierten Politik präsentierten. Die Überhöhung der Individualität und Leistungsorientierung erschien dabei als eine notwendige Folge der in der allgemeinen Wahrnehmung unsicherer werdenden wirtschaftlichen Lage und der „Globalisierung“, die auch bei vielen Sozialdemokraten als Beleg dafür gewertet wurde, dass das „alte System“ aus Korporatismus, Konsensfindung und kollektiver Absicherung ausgedient habe.

2.3.3. „Neue“ Sozialdemokratie: Machtverschiebung zu Gunsten ökonomischer Interessen, Risikoprivatisierung und sozialer Ungleichheit

Zusammen mit der Partei der Grünen gelang der SPD 1998 der Machtwechsel in Deutschland, womit die SPD nach 16 Jahren wieder Regierungsverantwortung übernahm. Der Wahlerfolg war einerseits der Unzufriedenheit der Wähler mit der CDU-FDP Koalition geschuldet, da in den 1990er Jahren Arbeitslosigkeit und Staatsdefizit anstiegen und die ökonomische Situation als zunehmend prekär empfunden wurde. Andererseits war es gerade die liberal-individualistische Ausrichtung der neuen Generation von Parteifunktionären, die bei vielen Wählern als glaubwürdiges Programm für die Zukunft angesehen wurde und sich nahtlos an die wirtschaftliche Liberalisierung der CDU-FDP-Koalition ab 1990 anschloss. Innerparteilich war die SPD zunächst gespalten. Ein Flügel verkörperte traditionelle sozialdemokratische Positionen der Verteilungsgerechtigkeit und Wirtschaftsregulation. An seiner Spitze stand Oskar Lafontaine. Ein anderer Flügel, die „Modernisierer“, stand für Individualismus, Wirtschaftsliberalismus und autoritärer politischer Entscheidungsfindung. Hier war die neue Generation von Parteifunktionären stark vertreten. Für diesen Flügel standen v.a. die Personen Schröder, Clement, Steinbrück und Steinmeier. Sie wurden durch den auf ihrer Programmatik beruhenden Wahlerfolg von 1998 maßgeblich gestärkt (vgl. Walter 2004: 25ff).

Eine Grundsatzdebatte über das Verhältnis von Staat, Wirtschaft und Politik kam nach dem Wahlerfolg 1998 nicht mehr zu Stande. Eine glaubwürdige Vision für die Herausforderungen der Zukunft schien mit der wirtschaftsliberalen und individuellen Programmatik gefunden. Daher konnte sich der liberale Parteiflügel und damit die neuen Parteilite durchsetzen. Sie war gerade wegen ihrer offen liberalen Werte an der Parteibasis umstritten, aber innerhalb der SPD die einzige Gruppierung, die zumindest ein Konzept zu haben schien. Zudem hatte Kanzler Gerhard Schröder eine weitgehend

unübertroffene Medienkompetenz, war bei den Medien deshalb beliebt und wurde als „Problemlöser“ gefeiert. Bereits zuvor hatte er im Kanzleramt einen großen Stab wirtschaftsliberal orientierter Berater und Mitarbeiter installiert (vgl. Geyer et al. 2005: 75ff).

Unter diesen Bedingungen wurde der „traditionelle“ Parteiflügel parteiintern marginalisiert. Oskar Lafontaine trat im März 1999 zurück. Fortan wurde die SPD durch eine wirtschaftsliberale, an autoritär-hierarchischen und der sozialen Ungleichheit orientierten Werten bestimmt. Die politische Entscheidungsfindung konzentrierte sich fortan auf die Parteispitze. So wurde die deutsche Sozialdemokratie zur „Neuen“ Sozialdemokratie nach dem Vorbild von „New“ Labour. Die geistig-ideologische Nähe beider Parteien und die starke Orientierung an rechtskonservativen Werten äußerten sich auch im gemeinsamen Positionspapier der Vorsitzenden Schröder und Blair (vgl. Schröder/Blair 1999)

Nach einer kurzen Phase klassischer sozialdemokratischer Politik, in der unter dem Einfluss des „traditionellen“ Flügels einige Einschränkungen aus der Zeit der Regierung Kohl zurückgenommen wurden (Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall), dominierte seit der Marginalisierung dieses Flügels 1999 das Primat der Haushaltskonsolidierung. Die internationale wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands wurde Leitbild, Umverteilung im Sinne von Verteilungsgerechtigkeit hingegen als Leitidee aufgegeben. Der „Sachzwang“ der „leeren Kassen“ in Zeiten der (ökonomischen) „Globalisierung“ galt als rhetorische Legitimation dieses Kurses (vgl. Egle 2006: 166ff). Der Finanzmarkt bekam in der Regierung Schröder den Status des zukünftigen Wachstumsmotors, eine strenge Finanzmarktkontrolle sei daher abzulehnen, um Wachstum nicht zu gefährden. Damit akzeptierte die SPD nicht nur Prinzipien globaler Finanzmärkte, sie schuf und unterstützte diese aktiv (vgl. Höpner 2004: 196f).

Sozialpolitisch erfolgte der Paradigmenwechsel der SPD endgültig 2002. Steigende Arbeitslosigkeit durch konjunkturellen Abschwung wurde genutzt, um die Arbeitslosenversicherung zu Lasten der

Arbeitslosen umzubauen und eine deutliche Leistungskürzung durchzusetzen. Durch Einsetzen der „Hartz-Kommission“ mit dem VW-Manager Peter Hartz an der Spitze und durch die Zusammenlegung von Arbeits- und Wirtschaftsministerium mit der gleichzeitigen Ernennung des Schröder-loyalen Wolfgang Clement als „Superminister“ für Arbeit und Wirtschaft wurde die Parteilinke vollständig marginalisiert. Schröder leitete vom Kanzleramt eine Oppositionspolitik gegen Verbände, Gewerkschaften und die SPD-Parteilinke. Die „Agenda 2010“, die 2003 beschlossen und umgesetzt wurde, war Ausdruck einer Politik, die nichts mehr mit Sozialdemokratie gemein hatte. Im Mittelpunkt standen zunächst die „Hartz-Gesetze“, mit denen der Sozialstaat „modernisiert“ werden sollte, die jedoch dessen teilweisen Abbau bedeuteten. Unter „sozialer Sicherheit“ wurde nur noch eine rudimentäre Grundsicherung verstanden, nicht mehr die prinzipielle Statussicherung (vgl. Offe 2003: 800ff). Risikovorsorge zusätzlich zur minimalen Grundsicherung sei allein Privatangelegenheit und als solche einzukaufen. Die Reform der Rentenversicherung 2002 mit der Absenkung der Leistungsansprüche²⁴, Erhöhung des Renteneintrittalters auf 67 Lebensjahre und die gleichzeitig eingesetzte staatliche Förderung von Privatvorsorge²⁵ war Ausdruck eines solchen Verständnisses von „sozialer Sicherheit“ (vgl. Rieger 2002: 7f).

Wegfall der Statussicherung und Minimalschutz durch den Staat war auch Leitbild der ab 2003 umgesetzten „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz-Reformen“), die in vier

24 Das Rentenniveau wurde auf 53% des durchschnittlich verdienten Nettolohnes abgesenkt. Durch Streichung der Berücksichtigung von Zeiten der Nichterwerbstätigkeit (besonders Herausnahme der Studienzeiten aus der Berechnung) wurde das reale Rentenniveau weiter abgesenkt. Zusätzlich wurde die Besteuerung der Renten oberhalb eines Freibetrages eingeführt, was für Bezieher höherer Renten eine zusätzliche Belastung darstellt (vgl. Hielscher/Ochs 2009).

25 Hier gibt der Staat zu speziellen, durch die Finanzindustrie und Versicherungsbranche angebotenen Sparanlagen einen Zuschuss. Dieses Modell ist heute als „Riester-Rente“ bekannt. Kritisiert wird, dass die Provisionen der privaten Versicherungsanbieter die staatliche Förderung übersteigen und dass sich Geringverdiener keine Privatvorsorge leisten können. Hier werde einmal mehr die Nähe der Schröder-Regierung zur (Finanz)Wirtschaft deutlich (vgl. Brandl 2006: 91, Butterwegge 2005: 176ff, IMK-Report 03/2007).

Schritten erfolgte. Bereits zuvor wurde die Bundesanstalt für Arbeit in die „Bundesagentur für Arbeit“ umgewandelt und nach privatwirtschaftlich-gewinnorientierter Wirtschaftsform organisiert. „Hartz I“ vom 1.1.2003 beinhaltete im Wesentlichen die Zulassung von privaten „Personal-Service-Agenturen“ zum Zweck der Vermittlung von arbeitslosen Personen als Leiharbeiter. Die engen gesetzlichen Regelungen zum Einsatz von Leiharbeitern wurden deutlich gelockert²⁶ und Leiharbeit vom Gesetzgeber fortan als Eingliederungs- und Qualifizierungsmaßnahme verstanden. Zusätzlich zur Forcierung der Leiharbeit wurden die Zumutbarkeitsregeln für Arbeitslose verschärft, ebenso die Regelung der Sperrzeiten und die Meldepflicht.

Gleichzeitig mit „Hartz I“ trat „Hartz II“ in Kraft. Es beinhaltete die Heraufsetzung der Verdienstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung auf 400€ (zuvor 325€) und den Wegfall der dafür bestehenden 15h-Höchstleistungszeit-Grenze²⁷. Wie die Leiharbeit wurde geringfügige Beschäftigung als Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahme verstanden. Weiteres arbeitsmarktpolitisches Instrument war die Einführung der „Ich-AG“, einem Existenzgründerzuschuss für Arbeitslose, die in die Selbstständigkeit wechselten.

Zum 1.1.2004 folgte „Hartz III“, das besonders die Förderung der Eingliederung Arbeitsloser über Lohnkostenzuschüsse fast vollständig einstellte und die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) zeitlich verkürzte. Die Beweislast für die „ausreichende“ Bemühung um Arbeitsgelegenheiten wurde auf die Arbeitslosen übertragen. Die Festlegung, wann individuelle Bemühungen „ausreichend“ sind, wurde dem jeweiligen Vermittler nach seinen Maßstäben überlassen. Arbeitsagenturen erhielten „Zielvereinbarungen“ hinsichtlich des

26 Mit der Einführung von „Hartz I“ können Leiharbeitsverhältnisse wiederholt mit der selben Person befristet geschlossen werden. Auch ist es möglich, Leiharbeiter wiederholt zu kündigen und später wieder einzustellen. Das ermöglicht faktisch die Dauerbeschäftigung von Leiharbeitern.

27 Man hoffte besonders auf zahlreiche „haushaltsnahe Dienstleistungen“. Privathaushalten wurde die Möglichkeit gegeben, einen Arbeitnehmer geringfügig zu beschäftigen. Die Beiträge zur Sozialversicherung des beschäftigenden Privathaushaltes wurden mit 12% des gezahlten Lohnes niedrig angesetzt. Als Meldestelle wurde die „Mini-Job-Zentrale“ eingerichtet.

Vermittlungserfolges. Dies war schon im Gesetzgebungsverfahren umstritten, da Erfolgsquoten zur Schönung der Statistik verleitet. Auch die persönliche Festlegung „ausreichender“ Bemühungen durch den Vermittler wurde als zu willkürlich kritisiert, dennoch beschloss die Regierung „Hartz III“.

Zum 1.1.2005 trat „Hartz IV“ in Kraft, welches die bisherige Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammenführte: Das neue Arbeitslosengeld I kann nun grundsätzlich nur noch 12 Monate bezogen werden²⁸, danach erfolgt der Übergang in das Arbeitslosengeld II. Dessen Leistungen wurden gesenkt, 345€ (aktuell: 361€) stehen dem Empfänger pauschal zu, hinzu kommen Zuschüsse für Mieten, Heizkosten²⁹ und Kinder. Für außerordentliche Belastungen (Möbel, Elektrogeräte, Bedarf für Kinder) sind keine separaten Zuschüsse mehr vorgesehen. Mietzuschüsse sind begrenzt, die Höchstzahl der bewohnten Quadratmeter festgelegt. Das Arbeitslosengeld I wird weiterhin aus der Arbeitslosenversicherung bezahlt, das Arbeitslosengeld II aus Steuermitteln (vgl. zu einer genauen Aufstellung der „Hartz-Reformen“ und eine prinzipielle Kritik daran Dietrich o.J. und DGB 2009).

In Zusammenhang mit gleichzeitig durchgesetzten Deregulierungen des Arbeitsmarktes ist erkennbar, dass der Begriff „Sozialpolitik“ für die Regierung Schröder ab 1998 folgendes beinhaltete: Schaffung von Arbeitsplätzen durch die starke Ausweitung niedrig entlohnter, prekärer Beschäftigung, Sanktionsandrohungen für Arbeitslose und das Ausnutzen von Existenzangst. Folglich handelt es sich weitgehend um eine „negative Aktivierung“. Der „Paradigmenwechsel“, welcher der SPD unter Schröder oft unterstellt wird, ist damit tatsächlich eingetreten und besteht in der Durchsetzung einer an rechtskonservativen Werten orientierten Politik im Gegensatz zu den Werten klassischer Sozialdemokratie (vgl. Dörre 2005: 255).

28 Im späteren Verlauf wurden Sonderregelungen für ältere Arbeitnehmer eingeführt und für über 58-Jährige auf 24 Monate verlängert.

29 Der Heizkostenzuschuss wurde 2010 abgeschafft.

2.3.4. Paradigmenwechsel der SPD: Bruch mit der Tradition der „Arbeiterpartei“ zugunsten von Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnmaximierung

Die weitreichenden Folgen von Reformen der Regierung Schröder konnten mit ihrer Umsetzung bereits erahnt werden. Durch die „Hartz-Gesetze“ erhöhte sich das Armutsrisiko deutlich. Im Jahr 2008 galten 14% der deutschen Bevölkerung (etwa 11,5 Mio. Personen) als arm oder armutsgefährdet. Dieser Wert lag in den 1990er Jahren um 11% (vgl. Grabka/Frick 2010). Der deutliche Ausbau von Niedriglohnbeschäftigung setzte reguläre Arbeitsverhältnisse unter Druck. Der Ersatz von „Normalarbeit“ durch niedrig entlohnte und staatlich bezuschusste Arbeitnehmer hat in einigen Branchen (z.B. Reinigungsgewerbe, Wachdienste, einfache Servicedienstleistungen) mittlerweile ein hohes Drohpotential gegenüber regulär beschäftigten Arbeitnehmern und auch der Gewerkschaften erreicht. Schlechtere Arbeitsbedingungen können ohne gewerkschaftlichen Widerstand durchgesetzt werden, womit sich ein Lohnmodell sehr niedriger Löhne immer weiter verbreiten kann. Da diese niedrigen Löhne nicht zur Deckung des finanziellen Bedarfs der alltäglichen Lebensführung reichen, beziehen die betroffenen Arbeitnehmer zusätzlich vom Staat die „Grundsicherung für Arbeitslose“, die, entgegen ihres Namens, faktisch ein Kombilohnmodell für Erwerbstätige auf sehr niedrigem Niveau darstellt (vgl. Bosch et al. 2009: 8ff).

Folge dieser Entwicklung ist die weitere Verarmung ganzer Bevölkerungsgruppen. Eine Zunahme der Kinderarmut ist bereits heute deutlich messbar (jedes 5. Kind lebt auf oder unter Sozialhilfeniveau). Das Problem der Altersarmut durch die Reformen im Rentensystem stellt sich heute noch nicht, wird aber in naher Zukunft relevant. Da das Rentenniveau der gesetzlichen Rente stark gesenkt wurde, können nur noch diejenigen auf eine gute Rente hoffen, die langjährig in eine Privatvorsorge eingezahlt haben. Weil jedoch etwa die Hälfte der Arbeitnehmer aufgrund zu niedriger Löhne und/oder der Versorgung von Kindern dazu keine finanziellen

Möglichkeiten hat, wird das Problem Altersarmut in Zukunft relevant werden (vgl. Geyer/Steiner 2010: 7f).

Parallel dazu vollzieht sich eine Konzentration des Vermögens bei den nach Einkommen/Vermögen oberen Gruppen der Bevölkerung. Nach Abschaffung der Vermögenssteuer 1997 und Senkung des Spitzensteuersatzes von 53% auf 42% zwischen 2000 und 2005 sind die Einkommensunterschiede beim Nettolohn im gleichen Zeitraum stark gestiegen. Durch diese Steuerreformen und Absenkung der Unternehmensbesteuerung entgehen dem Staat überdies Einnahmen. Die „Sachzwänge der leeren Kassen“ sind von der Regierung Schröder selbst verursacht worden. Besonders die Ausweitung der Niedriglöhne hat für die Sozialsysteme negative Folgen: Bezieher sehr niedriger Einkommen leisten keine Beiträge, den Sozialsystemen wird so ihre Finanzierungsgrundlage entzogen (vgl. Riedel et al. 2011: 40f). Gerhard Schröder nahm für sich in Anspruch, im Namen der politischen „Mitte“ zu agieren. Dieser Begriff existierte schon in den 1980er Jahren und wurde von deutschen Anhängern des (britischen) Neokonservatismus verwendet. Sie beanspruchten ebenfalls, die politische „Mitte“ zu sein. Bereits damals war diese „Mitte“ nichts weiter als die rhetorische Kaschierung einer konkurrenzorientierten und zutiefst unsozialen Leistungsideologie ökonomischer Eliten (vgl. von Saldern 1989: 95). Schröders Politikstil orientierte sich an deren Prinzip einer autoritären politischen Entscheidungsfindung. Die „Reformen“ wurden von der Parteispitze weder kommuniziert noch zur Abstimmung gestellt, sondern autoritär durchgesetzt. Innerparteiliche Programmarbeit mit Diskussionen gab es nicht, sondern das Programm wurde von der Parteiführung beschlossen und über die Medien verkündet (vgl. Wiesendahl 2004: 23f).

Die Definition der SPD von „sozialer Gerechtigkeit“ hat sich mit diesem Programm deutlich verändert und ähnelt dem britischen Neokonservatismus: „Gleichheit“ wird als „Chancengleichheit“ verstanden. Hier liegt die neoklassische Einschätzung zu Grunde, dass Verteilungsgerechtigkeit im Sinne sozialer Umverteilung zugunsten der Ärmern wirtschaftliches Wachstum bremse. „Chancengleichheit“

nach der neuen Definition sei hingegen zu erzeugen, in dem jedem die individuellen Chancen geben werden, die ihm aufgrund seiner Fähigkeiten zustünden. Wie individuelle Fähigkeiten erlangt werden können, wird nicht betrachtet.

Soziale Ungleichheit sei lediglich ein Resultat „natürlicher“ Unterschiede. Verteilungsgerechtigkeit im Sinne materieller Umverteilung und wohlfahrtsstaatlicher Vorsorge wurde so aus dem politischen Programm ausgeschlossen. Zwar gab es, wie in der britischen Sozialdemokratie unter Blair, auch Bestrebungen, durch Bildungsangebote und Berufsförderung die individuellen Fähigkeiten zu erhöhen, jedoch galt die Annahme solcher Angebote entweder als individuelle Eigenverantwortung oder wurde erzwungen, ohne unterschiedliche Voraussetzungen aufgrund von Herkunft und sozialer Lage zu berücksichtigen (vgl. Draheim/Reitz 2004: 470ff).

Die Einschätzung der SPD zur Zeit der Regierung Schröder ist nicht mit dem pauschalen Begriff des „Neoliberalismus“ möglich. Die Elemente des Wirtschaftsliberalismus sind zwar sichtbar, jedoch dominieren deutlich rechtskonservative Werte der Ungleichheit, (Staats)Autorität, der sozialen Hierarchie und des Privateigentums. Eine vorgesehene kollektive Risikovorsorge (bei Rente und Pflegeversicherung) durch gesetzlich erzwungene Privatversicherung ohne Prüfung der finanziellen Voraussetzungen ist ein weiterer Ausdruck autoritärer Tendenzen und war mit ein Grund, weshalb sich Gewerkschaften von der SPD zu lösen begannen (vgl. Bader 2005: 103).

„Modern“ war die SPD in dem Sinne, dass sie den wirtschaftsliberalen und neokonservativen Mainstream der internationalen politischen Diskussion aufnahm. Eine signifikante Lösung der Hauptprobleme, Arbeitslosigkeit und ökonomische Fragilität, gelang ihr damit nicht. Sie verschärfte statt dessen die soziale Spaltung der Bevölkerung und das Armutsrisiko massiv (siehe auch Kap. 3).

Arbeitslosigkeit wurde nun als prinzipiell freiwillig gewählter Zustand angesehen, der daher sanktionierbar sei. So wurde eine ideologische Legitimation für die deutliche Kürzung der sozialen Sicherung sowie

der Teilprivatisierung des sozialen Risikos geschaffen. Mit dieser Legitimation wurde auch der Arbeitsmarkt umfangreich dereguliert und der Niedriglohnsektor massiv ausgedehnt, was den Einfluss deutscher Gewerkschaften nachhaltig schwächte. Nur noch das prinzipielle Vorhandensein von Arbeitsplätzen galt als maßgeblich für soziale Sicherheit, nicht mehr die Qualität der Arbeitsplätze sowie die Höhe der Verdienste (vgl. Walter 2007: 325ff). Hier lag tatsächlich ein „Paradigmenwechsel“ vor. Dennoch war die SPD nicht durchgehen „neoliberal“, sondern betonte neben einer stark wirtschaftsliberalen Politik und sozialer Ungleichheit die Autorität der politischen Elite, die der Neoliberalismus ablehnte. Nach der Definition in dieser Arbeit war die SPD unter Schröder neokonservativ geworden.

2.4. Zusammenfassung: Gewerkschaften haben ihren politischen Einfluss durch die Veränderung europäischer politischer Leitideen verloren

Die eingangs gestellte Frage nach Gründen für den Einflussverlust deutscher Gewerkschaften kann mit einem Wandel der politischen Ideen in allen Volksparteien beantwortet werden. Die bis in die 1980er Jahre überparteilich existierenden politischen Werte der Konsensorientierung, des ausgebauten Sozialstaates, der aktiven Wirtschaftspolitik und der kollektiven Interessenaushandlung wurden ersetzt durch liberal-kapitalistische Wirtschaftskonzeptionen, individueller Risikoversicherung und einer an den Interessen ökonomischer und politischer Eliten orientierten Politik. Diese neuen Werte wurden ohne Aushandlung und Risikoabwägung politisch durchgesetzt, wobei die Sozialdemokratie in Deutschland eine bedeutende Rolle spielt. Die Ursachen für den Wertewandel in der Politik sind, wie dieses Kapitel gezeigt hat, vielfältig und komplex. Als Hauptursachen wurden eine ab den 1970er Jahren als krisenhaft empfundene wirtschaftliche Entwicklung, eine weitgehende Konzeptlosigkeit der deutschen Politik und besonders der

Sozialdemokratie, ein gesellschaftlicher Wertewandel zugunsten eines starken Individualismus, zunehmende soziale Problemlagen und eine vom anglo-amerikanischen Raum ausgehende Veränderung der internationalen politischen Diskussion als Antwort auf die zunehmende „Globalisierung“ identifiziert. Gewerkschaftliche Werte galten in dieser Situation als veraltet, was ihren gesellschaftlichen und politischen Rückhalt stark schwächte.

Der deutschen Politik wird vorgeworfen, ab 1998 „neoliberal“ gewesen zu sein. Dabei wird häufig übersehen, dass der Neoliberalismus mehr als nur eine liberale Steuerung der Ökonomie ist. Der Machtanspruch ökonomischer Eliten war dem „Neoliberalismus“ immer schon inhärent. Er nutzt das Konstrukt des „freien Marktes“, um gesellschaftliche Freiheit und Wohlstand zu suggerieren und so letztlich sogar soziale Anliegen zu haben. Damit wird sein wahres Ziel kaschiert: Der Neoliberalismus ist die Konstruktion autoritärer Herrschaft durch eine zahlenmäßig kleine ökonomischen Elite über eine Gesellschaft, die streng hierarchisch aufgebaut und in der soziale Ungleichheit das bestimmende Machtprinzip ist. Prinzipiell folgt diese Idee autoritärer Herrschaft rechtskonservativen Ideen, lehnt jedoch direkte staatliche Herrschaft ab. Der „Markt“ wird als ökonomisches Herrschaftsinstrument einer versteckt agierenden ökonomischen Elite gesehen, dem sich auch die Politik und ihre Funktionäre bedingungslos unterzuordnen haben.

Der moderne Neokonservatismus bedient sich weitgehend den Theorien des Neoliberalismus, umfasst jedoch auch das Mittel der starken politischen Autorität und den unbegrenzten Machtanspruch politischer Funktionäre, den der Neoliberalismus stets ablehnte. Der moderne Neokonservatismus wurde in den späten 1960er Jahren geprägt, als im anglo-amerikanischen Sprachraum eine Gegenbewegung zu den Forderungen nach gesellschaftlicher Liberalisierung und Gleichheit durch die „68er“ aufkam. Konservative gesellschaftliche und politische Funktionäre formulierten daraufhin einen politischen Gegengewurf. Die Theorien des Neoliberalismus erschienen dabei trotz ihres Alters und der deutlich verschiedenen

politischen Umstände zur Zeit seiner Entstehung anschlussfähig. Dennoch war dies kein uneingeschränkter „Siegesszug des Neoliberalismus“. Rechtskonservative Kreise aus Politik und Gesellschaft wollten die Staatsautorität und zentralistische politische Entscheidungsfindung wieder stärken, wozu ihnen der Wirtschaftsliberalismus als Begründung ein Mittel war. Aus dem Neoliberalismus übernahmen sie die wirtschaftsliberalen Theorien und deren angebliche soziale Wirkung, um ihre eigenen Ideen als modernes Konzept für die Zukunft darzustellen. Die internationalen ökonomischen Krisenerscheinungen ab den 1980er Jahren boten ihnen hier eine Grundlage und so entstand ein Neokonservatismus als Mischung aus Staatsautorität, unregulierter Ökonomie und einer hierarchischen Gesellschaftsordnung.

Während im anglo-amerikanischen Raum der Neokonservatismus unter Reagan und Thatcher politische Leitidee wurde, galt in Deutschland weiterhin das Prinzip konsensorientierter Politik. Dennoch hatte besonders die Veränderung der ökonomischen Diskussion im anglo-amerikanischen Raum große Auswirkungen auf Deutschland, da sich neoklassische Paradigmen durchsetzten. Deren stark vereinfachendes mathematisch-rationales Konzept erschien in einer Zeit wachsender ökonomischer Unsicherheit und Unüberschaubarkeit internationaler Entwicklungen als politischer Erklärungs- und Lösungsweg. Durch simplifizierende Erklärungsansätze erlangte diese ökonomische Denkrichtung erheblichen Einfluss auf die deutsche Politik³⁰, die in den 1980er und 1990er Jahren keine tragfähigen Konzepte zur Steuerung der Wirtschaft entwickelt hatte. So konnte sich ein autoritärer Politikstil

30 Der große Einfluss neoklassischer Paradigmen auf die deutsche Politik bestand in den 1980er Jahren nicht in erster Linie durch direkten Einfluss („Lobbyismus“), sondern durch eine „Monokultur des ökonomischen Denkens“. Ab den 1980er Jahren verengte sich auch die deutsche akademische ökonomische Lehre auf wenige, zumeist amerikanische Lehrbücher, welche außer neoklassischen Erklärungsansätzen keine Alternativen zuließen. Der Versuch, alle sozialen und ökonomischen Phänomene nach Vorbild der Naturwissenschaften rational und berechenbar zu begreifen, war eine Reaktion auf die sich verschärfenden ökonomischen Unsicherheiten, die zunächst nicht hinreichend wissenschaftlich erklärt werden konnten. Die Neoklassik mit ihrer Simplifizierung der Realität bot hier bequeme, einfach zu vermittelnde Erklärungsansätze (vgl. Graupe 2012).

zwecks Durchsetzung von „Wettbewerbsfähigkeit“ gegen soziale Grundsätze und Konsensorientierung durchsetzen und wurde politisch als „notwendig“ interpretiert. Politische Parteien waren, zumindest in Deutschland, nicht durchweg rechtskonservativ, sie akzeptierten jedoch mangels eigener Visionen und Konzepte die grundlegenden Ideen von Neoliberalismus und Neokonservatismus zunächst als „alternativlos“. So gewannen die meist den gesellschaftlichen Eliten entstammenden Vertreter dieser Ideen an Einfluss.

Unmöglich erschien zunächst die Verbindung des Neokonservatismus mit der europäischen Sozialdemokratie. Dass dies in den 1990er Jahren geschah, ist Resultat einer komplexen Verkettung von Umständen: Eine internationalisierte Ökonomie, auf deren Fragilität keine politischen Antworten gefunden werden konnten, ließen die bisherigen politischen Konzepte der Wirtschaftssteuerung obsolet erscheinen, Individualisierung und private Risikoabsicherung dagegen als „natürliche“ Eigenschaften des 21. Jahrhunderts. Dazu hat auch die Stärkung individualistisch-liberaler Werte beigetragen, die bereits von den „68ern“ gefordert wurde, allerdings im Sinne der Enttraditionalisierung als Emanzipation von tradierten Werten.

Gewerkschaften hatten mit der Veränderung der Sozialdemokratie ihren politischen Kooperationspartner verloren. Die Machtverschiebung zugunsten der Interessen ökonomischer Eliten, Risikoprivatisierung und Schwächung kollektiver Aushandlungsmuster beschnitt ihren Einfluss. Gewerkschaftliche Positionen des sozialen Ausgleichs, der kollektiven Vertretung und Absicherung sowie eines hohen Lohnniveaus galten im politischen Mainstream als obsolet. Dem konnten Gewerkschaften zunächst nicht entgegenwirken, wozu auch innergewerkschaftliche Gründe beigetragen haben (siehe Kap. 4). Das führt zu der Frage, inwieweit gerade die aktuellen sozialen und ökonomischen Widersprüche und Krisenerscheinungen Möglichkeiten für Gewerkschaften bieten, neue Ansatzpunkte für gewerkschaftliches Arbeiten zu finden.

3. Aktuelle Rahmenbedingungen deutscher Gewerkschaften: Primat der Finanzmärkte und Wettbewerbsfähigkeit sowie Angst und Verunsicherung der Arbeitnehmer

Mit diesem Kapitel wird die Analyse der heutigen Rahmenbedingungen von Gewerkschaften fortgesetzt. Nach einer Analyse der Veränderung politischer Ideen stehen nun die Folgen einer darauf basierenden Politik mit ihren Auswirkungen auf deutsche Gewerkschaften im Mittelpunkt. Die Liberalisierung von Ökonomie und Arbeitsbeziehungen werden dabei besonders analysiert, da diese deutlich negative Veränderungen gewerkschaftlicher Rahmenbedingungen zur Folge hatten. Soziale Ungleichheit, Risikoprivatisierung, die deutliche Zunahme befristeter und prekärer Beschäftigung, gestiegene Arbeitsbelastungen und krisenhafte ökonomische Entwicklungen auf internationaler Ebene haben gewerkschaftliche Arbeit heute erheblich erschwert. Die aktuellen krisenhaften Entwicklungen bieten aber auch Chancen für Gewerkschaften, die Widersprüche der Politik der letzten zwei Jahrzehnte aufzudecken und sich damit neu zu profilieren.

Dieses Kapitel will vor allem die Wechselwirkung zahlreicher Faktoren untersuchen, die gewerkschaftliche Arbeit heute erheblich erschweren. Nur durch eine solche Analyse kann dargestellt werden, wie diese komplexen Zusammenhänge gewerkschaftliche Arbeit vor neue Herausforderungen stellt und wo Chancen bestehen, dass Gewerkschaften durch die Thematisierung aktueller sozialer und ökonomischer Entwicklungen in Zukunft wieder Mitglieder, Mobilisationsbereitschaft und politischen Einfluss gewinnen können. Zunächst wird in Kapitel 3.1. die ökonomische und soziale Entwicklung ab dem Jahr 2000 analysiert und in den Zusammenhang mit der Diskussion um gewerkschaftliche Handlungsoptionen gestellt. Hiermit sollen auch die Ergebnisse aus Kap. 2 unter Einbeziehung

empirischer Materialien bestätigt werden. Danach werden in Kapitel 3.2. Erkenntnisse aus dem Bereich der Arbeitssoziologie herangezogen um herauszufinden, inwieweit die deutlichen Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen gewerkschaftliches Handeln in den letzten zehn Jahren negativ beeinflusst haben und wo in diesem Feld neue Potentiale für deutsche Gewerkschaften zu finden sind. In Kapitel 3.3. wird als Abschluss der Analyse aktueller gewerkschaftlicher Rahmenbedingungen versucht, mit den bisherigen Erkenntnissen eine erste Diskussion um Perspektiven für gewerkschaftliche Arbeit zu entwickeln, die Grundlage für das folgende Kapitel 4 ist.

Leider ist die Literaturlage für die in diesem Kapitel bearbeiteten Fragen unzureichend. Zu den Veränderungen in der Erwerbsarbeit seit den 1990er Jahren existieren einige Forschungsprojekte. Die Frage nach den Auswirkungen auf gewerkschaftliches Handeln wird jedoch nur ansatzweise, vorwiegend in gewerkschaftlicher Literatur, bearbeitet. Grundsätzliche Fragen, wie sich die Fehlentwicklungen in der Wirtschafts-, und Sozialpolitik auf gewerkschaftliche Handlungsbedingungen auswirken, sind jedoch aufgrund ihrer Aktualität wissenschaftlich noch kaum aufgearbeitet.

3.1. Politische Deregulation des Arbeitsmarktes fördert soziale Spaltung, schlechte Arbeitsbedingungen und Schwäche der Gewerkschaften

3.1.1. Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung

In Kapitel 2.2. wurde auf die Konzentration und Förderung der exportorientierten Industrie durch die deutsche Politik seit Mitte der 1970er Jahre hingewiesen. Die Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit über die Absenkung der Lohnstückkosten ist bis heute politische Leitlinie, ebenso die Hoffnung auf einen damit verbundenen starken Anstieg des Wirtschaftswachstums. Das

Florieren der Exportwirtschaft soll den allgemeinen Wohlstand steigern und den sozialen Aufstieg sichern³¹ (vgl. Deutschmann 2003: 10f).

Diese politische Idee war und ist problematisch. Bereits in den 1970er Jahren, als die Exportstrategie aufgrund des sinkenden Wirtschaftswachstums forciert wurde, war sie nur mit starker Rationalisierung in den Unternehmen und Arbeitsplatzabbau realisierbar, was zu hohen Belastungen der Sozialsysteme führte (vgl. Pfaller 2010: 2). Außerdem musste eine langfristige Schwächung des Einkommens- und Wohlstandsniveaus sowie der sozialen Absicherung stattfinden, um deutsche Waren auf dem Weltmarkt günstig anbieten zu können. Aus diesem Grunde wurde auf politischer Ebene die Schwächung des bis in die 1980er Jahre starken gewerkschaftlichen Einflusses forciert. Die Hoffnung, durch die Niedriglohnstrategie ein dauerhaft starkes Wirtschaftswachstum zu generieren, erfüllte sich jedoch nicht, vielmehr blieb die ökonomische Entwicklung in den 1990er und 2000er Jahren Konjunkturzyklen unterworfenen (vgl. Köhrsen 2011: 45f).

Als Folge der Wettbewerbsstrategie wurden in Deutschland niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, v.a. seit den „Hartz-Reformen“, stark ausgebaut. Jegliche Form von Niedriglohnbeschäftigung war in den 2000er Jahren das am stärksten wachsende Beschäftigungssegment. Hier war zunächst vor allem der Bereich einfacher Dienstleistungen, später mit dem Ausbau der Leiharbeit auch zunehmend die industrielle Produktion betroffen. Gepaart mit erhöhten sozialen Risiken durch Abbau sozialstaatlicher Leistungen, Risikoprivatisierung (siehe Kap. 2.3.3.) und dem massiven Ausbau prekärer Beschäftigungsformen ergibt sich ein erhebliches Armutsrisiko sowie eine Absenkung von Arbeitsstandards (vgl. Nollmann 2009: 35, 52f.).

Diese beschriebenen Folgen einer Niedriglohnstrategie wurden in der

31 Die Linkspartei lehnt diese Grundsätze ab. Bei den Grünen und Teilen der SPD gibt es ansatzweise Diskussionen über die deutsche Wirtschaftspolitik, die bislang jedoch keine grundlegende Neuausrichtung der deutschen Wirtschafts- und Sozialpolitik beinhalten.

zweiten Hälfte der 2000er Jahre deutlich messbar³². Die Beschäftigung im Niedriglohnsektor nahm stark zu. Wenn man die übliche Grenze für Niedriglöhne mit 2/3 des Medianeinkommens nimmt³³, arbeiteten 2008 rund 20% aller abhängig Beschäftigten zu Niedriglöhnen³⁴, das sind etwa 6,5 Mio. Menschen. Die Quote der Niedriglohnbeschäftigung erhöhte sich damit seit Mitte der 1990er Jahre (Beginn von Arbeitsmarktreformen zugunsten von Niedriglohnbeschäftigung) um ein Viertel, 1995 lag sie bei rund 15% (vgl. Kalina/Weinkopf 2010: 3).

In die Kategorie niedrig entlohnter Beschäftigung fallen heute alle „Minijobs“ (Verdienste bis maximal 400€/Monat), „Midijobs“ (max. 800€/Monat), ein überwiegender Teil von Beschäftigten in Zeitarbeit³⁵, viele Selbstständige mit anfänglicher staatlicher Förderung (sog. „Ich-AGs“) und 1-€-Jobber (Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung für Arbeitslose). Hohe Zuwachsraten hatte hier in den letzten Jahren die Zeitarbeit.

Gegenüber 2003 hat sich die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche bis 2008 mehr als verdoppelt (2003: 327.000, 2008: 800.000)³⁶. Grund dafür ist die Aufhebung vieler Reglementierungen für die Zeitarbeit im Rahmen der „Hartz-Reformen“, genauer des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz I“). Kennzeichen der

32 Aufgrund des Mangels an aktuelleren Zahlen muss hier auf Daten von 2008 zurückgegriffen werden. Allerdings ist der beschriebene Trend bis heute ungebrochen, so dass die erlangten Ergebnisse immer noch Gültigkeit haben.

33 Das Medianeinkommen ist das Einkommen, das die unteren 50% der Einkommensbezieher maximal erzielen. Hier werden alle Einkommen, auch solche, die nicht aus Erwerbsarbeit resultieren (staatliche Transferleistungen, Kapitaleinkünfte, Mieteinnahmen, Einnahmen aus Gewerbetätigkeit) mit eingerechnet. Bei den unteren 50% der Einkommensbezieher ist die Erwerbsarbeit und Sozialtransfers Haupteinkommensquelle. Mieteinnahmen, Zinseinkünfte und Einnahmen aus Gewerbetätigkeit sind hier unbedeutend vorhanden, was mit der sozialen Lage dieser Gruppe zusammenhängt. Daher ist das Medianeinkommen niedriger als das Durchschnittseinkommen (vgl. Bach/Steiner 2007: 195)

34 Westdeutschland 20,1%, Ostdeutschland 20,8%. Die Niedriglohngrenzen lagen 2008 bei 9,50€ in Westdeutschland und 6,87€ in Ostdeutschland. Für Gesamtdeutschland lag die Niedriglohnschwelle 2008 bei 9,06€ (vgl. Kalina/Weinkopf 2010: 2).

35 Die Begriffe „Zeitarbeit“ und „Leiharbeit“ werden oft synonym verwendet. Hier wird zwecks einheitlicher Ausdrucksweise von „Zeitarbeit“ gesprochen.

36 Im kurzen Wirtschaftsaufschwung von 2011 erreichte die Zahl der Zeitarbeiter die Millionengrenze.

Zeitarbeit ist eine geringe Beschäftigungsstabilität, über 50% der Beschäftigungsverhältnisse dauern 3 Monate oder weniger. Geringe Entlohnung ist ein weiteres Kennzeichen, da das Equal-Pay-Prinzip, nachdem gleiche Arbeit gleich zu entlohnen ist, durch spezielle Tarifverträge, die z.T. mit Scheingewerkschaften abgeschlossen wurden, für Zeitarbeiter faktisch unterlaufen wird. Stundenlöhne unter 7€ in Westdeutschland und unter 6€ in Ostdeutschland sind keine Seltenheit in der Zeitarbeitsbranche. 2/3 aller Zeitarbeiter waren 2008 von Niedriglöhnen betroffen (vgl. Weinkopf et al. 2009: 35ff). Bisherige gewerkschaftliche Forderungen nach steigen Löhnen und langfristig sicheren Arbeitsverhältnissen bewirkten mit dieser Entwicklung das Gegenteil.

Erst 2010 konnte die IG Metall einen Erfolg bei der Zeitarbeit erzielen. Bislang war die Zeitarbeit ein weitgehend unorganisierter Bereich der Erwerbsarbeit. Der IG Metall gelang es im Frühjahr 2010, mit dem Interessenverband Zeitarbeit einen Mindestlohn von 8,19€ in Westdeutschland und 7,50€ in Ostdeutschland auszuhandeln. Allerdings wurde kritisch bemerkt, dass der Interessenverband Zeitarbeit Konkurrenz durch Billigarbeitskräfte im Zuge der Liberalisierung des europäischen Arbeitsmarkts befürchtet und den Mindestlohn als Schutz des heimischen Arbeitsmarktes für Zeitarbeitskräfte versteht, was branchenintern offen zugegeben wird. Keineswegs soll jedoch das Equal-Pay-Prinzip anerkannt werden (vgl. BZA 2010).

Ende 2010 konnte die IG Metall die Angleichung der Entlohnung von Zeitarbeitern an Festangestellte in der Stahlbranche durchsetzen. Doch merkten kritische Stimmen an, dass die Stahlbranche zu den traditionell gut organisierten Branchen gehöre und die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften daher hoch sei. In anderen Branchen (v.a. im Bereich einfacher Dienstleistungen) seien die Organisationsgrade jedoch weit weniger positiv für Gewerkschaften (vgl. Schlecht 2010: 2f).

Im Dezember 2010 erreichten Gewerkschaften ihren größten Erfolg im Bereich der Zeitarbeit, als das Bundesarbeitsgericht den

„Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen“ (CGZP) die Tariffähigkeit absprach und als Scheingewerkschaft deklarierte. Geklagt hatten die Gewerkschaft Ver.di und das Land Berlin. Die CGZP hatte häufig mit Leiharbeitsunternehmen spezielle Tarifverträge abgeschlossen, die das Equal-pay-Prinzip unterlaufen. Solche Tarifverträge mit deutlich niedrigeren Löhnen wurden nun vielfach für nichtig erklärt, da die CGZP laut Bundesarbeitsgericht nicht die Eigenschaften einer Gewerkschaft habe und der Zuständigkeitsbereich der einzelnen Unterorganisationen unklar sei. Daher seien CGZP-Tarifverträge ungültig (vgl. DGB 2010). Trotz dieses Erfolges ist hier kritisch anzumerken, dass sich Gewerkschaften zwar einmalig erfolgreich gegen Gesetzesmissbrauch gewehrt haben, die Frage der generellen Organisation von prekärer Beschäftigung sowie die politische Frage der Eindämmung des Phänomens Zeitarbeit und generell von wachsender Niedriglohnbeschäftigung noch nicht gelöst ist.

Besorgniserregend ist in diesem Zusammenhang der Anstieg von Niedrigstlöhnen. Mit den Arbeitsmarktreformen ab 2002 und der Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen stieg die Zahl von Erwerbstätigen, die weniger als 1/3 des Medianeinkommens verdienen, also (nach Stand 2008) weniger als 4,75€ in Westdeutschland bzw. weniger als 3,42€ in Ostdeutschland. 2008 stellte diese Gruppe rund 15% aller Niedriglohnbeschäftigten, ihre Quote verdoppelte sich damit seit Mitte der 1990er Jahre. Beschäftigung zu Niedrigstlöhnen ist dabei kein Phänomen geringfügiger Beschäftigung und Aushilfstätigkeiten mehr, sondern Niedrigstlöhne sind in einigen Branchen üblich geworden (Landwirtschaft, Floristik, Frisörhandwerk, Bewachungsgewerbe, Gartenbau, Gebäudereinigung, Hotel- und Gaststättengewerbe, Leiharbeit).

Besonders in Ostdeutschland waren solche Löhne auch tariflich mit den großen Gewerkschaften vereinbart, wobei die Tariflöhne jedoch mittlerweile angehoben wurden. Aus gewerkschaftlicher Sicht völlig unbefriedigend ist dagegen die Tarifbindung, besonders in den

genannten und ohnehin nur schwach organisierten Bereichen. Auch die Tatsache, dass auf Druck von Arbeitgeberseite die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge zugunsten von Haustarifverträgen aufgehoben wurde, sehen deutschen Gewerkschaften kritisch. Erfreulich aus gewerkschaftlicher Sicht ist zwar, dass sich der Trend zur Tarifflicht in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre nicht weiter fortgesetzt hat, aber der Flächentarifvertrag wurde besonders seit Mitte der 1990er Jahre in seiner Bedeutung kontinuierlich geschwächt. Der Organisationsgrad der Betriebe konnte in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre in Westdeutschland stabil bei knapp 40% gehalten werden, wobei die überwiegende Anzahl dieser Betriebe den Branchentarifvertrag anerkennt (nur 3% der deutschen Unternehmen haben einen gesonderten Firmentarifvertrag ausgehandelt). Rund 60% aller westdeutschen Betriebe haben derzeit keinen Tarifvertrag abgeschlossen, etwa 1/3 davon orientiert sich in der Entgeltgestaltung an gültige Branchentarifverträge. Gegenüber der zweiten Hälfte der 1990er Jahre bedeutet dies ein Rückgang des Organisationsgrades der Betriebe um rund 10%. In Ostdeutschland konnte der Trend zur Tarifflicht in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre gestoppt werden, Gewerkschaften verharren bei einem Organisationsgrad von etwa 23%. Auch hier überwiegt der Branchentarifvertrag, 4% aller ostdeutschen Betriebe haben einen gesonderten Firmentarifvertrag. Rund 77% der Betriebe haben keinen Tarifvertrag, etwa 2/5 davon orientiert sich an dem gültigen Branchentarifvertrag. Auch in Ostdeutschland mussten Gewerkschaften damit in den letzten 10 Jahren einen Verlust des Organisationsgrades bei Betrieben um rund 10% hinnehmen (vgl. WSI Tarifarchiv 2010).

Vor allem Großbetriebe können auch heute noch erfolgreich organisiert werden, obwohl hier die Tendenz zur Auslagerung von Unternehmensteilen ihren Anfang nahm. Nachdem der Organisationsgrad aller Beschäftigten (Nettoorganisationsgrad) in den 1990er Jahren kontinuierlich sank, liegt er seit Mitte 2000 in Westdeutschland stabil bei rund 65%, in Ostdeutschland bei rund

53%, wobei in Ostdeutschland ein erneutes Absinken des Organisationsgrades ab 2008 zu beobachten ist. Großbetriebe im industriellen Sektor haben die höchsten Organisationsgrade (über 90%) und sind damit nach wie vor das Rückgrat deutscher Gewerkschaften (vgl. Bispink 2008).

Besonders dort wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering ist, wird zur Vermeidung von Niedrigstlöhnen seit 2008 das politisch eingeführte Instrument des Mindestlohns auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes angewandt, wobei das mehr (wie aktuell in der Zeitarbeit) eine Reaktion auf ausländische Arbeitskräfte im Zuge der Liberalisierung des EU-Arbeitsmarktes ist als ein sozialpolitisches Instrument. Gewerkschaften sehen deswegen ihre Forderungen keinesfalls erfüllt. Zudem liegen, trotz der Anwendung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, die Mindestlöhne in den jeweiligen Branchen teilweise unter 7,50€ und damit unter der Niedriglohngrenze (vgl. Bispink 2010: 9ff).

3.1.2. Sinkende Reallöhne und schlechte Arbeitsbedingungen begünstigen den Anstieg von Armut und sozialer Spaltung

Mit dem Anstieg niedrig entlohnter Beschäftigung stieg die Armut in Deutschland: 1998 galten 12% der deutschen Bevölkerung als arm, 2005 waren es bereits 18%. Heute gelten 25% der deutschen Bevölkerung als arm oder armutsgefährdet (vgl. Grabka/Frick 2007a: 3ff). Ebenso veränderte sich mit der Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung die Einkommensverteilung: Während der durchschnittliche Jahreslohn seit Anfang der 1990er Jahre bis 2006 von etwa 17.000€ auf 19.000€ stieg, blieb der Median (das Einkommen, das die unteren 50% der Einkommensbezieher von den oberen 50% trennt) fast unverändert um 16.000€. Dies deutet auf Lohnsteigerungen für einige Arbeitnehmer in den oberen Gehaltsgruppen hin, während besonders der Bereich niedrig entlohnter Beschäftigung nicht von Lohnsteigerungen profitierte. Das stellte

deutsche Gewerkschaften vor das Problem der Glaubwürdigkeit ihrer Vertretungspraxis stellte (vgl. Grabka/Frick 2008: 102).

Auffällig ist die Veränderung der Verteilung von Einkommen: Ab 2000 hat sich die Zahl der Einkommensbezieher verdoppelt, die weniger als 50% des Medians als Einkommen haben, 2006 waren dies 11,4% (2000: 7,3%, 1986: 5,3%). Auch die Gruppe der Einkommensbezieher, die bei über 200% des Medians liegt, hat sich vergrößert (1986: 5,3%, 2000: 7%, 2006: 9,2%) (ebd.: 103). Hier sind vor allem Einkommen aus Geldmarktgeschäften sowie die Entlohnung in Spitzenpositionen deutlich gestiegen. Dies steht in direktem Zusammenhang mit einer Liberalisierung der Finanzwirtschaft und Steuerreformen zugunsten der Bezieher von Kapitaleinkommen, die Gewinner veränderter Einkommensverteilung sind (vgl. Grabka/Frick 2007b: 195f).

Die Vergrößerung der Gruppe von Beziehern sehr hoher oder sehr niedriger Einkommen geht zu Lasten der Bezieher mittlerer Einkommen (70-130% des Medians). Während die Gruppen mit 50-70% und 130-200% des Medians in zwanzig Jahren vom Umfang relativ stabil geblieben sind, ist die mittlere Gruppe um ein Viertel geschrumpft. Hier fanden sich typische mittlere Angestelltenverhältnisse und die Facharbeiterschaft, daher deutet ein Schrumpfen dieser Einkommensgruppe bei relativer Stabilität der angrenzenden Einkommensgruppen auf einen Abbau solcher Beschäftigungsverhältnisse hin. Gerade aus dieser Gruppe haben deutsche Gewerkschaften in der Vergangenheit einen Großteil ihrer Mitglieder rekrutiert (ebd.: 104f).

Die Abwärtsmobilität hat seit 2000 messbar eingesetzt. Zu beobachten ist das Phänomen, dass die Einkünfte aus Erwerbsarbeit, außer für Spitzenverdiener, generell sinken, was in direktem Zusammenhang mit der Ausweitung niedrig entlohnter Beschäftigung steht. Dagegen steigen allgemein die Einkünfte aus Geldmarktgeschäften. Diese kommen jedoch nur Besitzern hoher Vermögen zu Gute, die über genügend Kapital zur Kapitalanlage verfügen (vgl. Goebel 2010: 9). Durch diesen Effekt und sinkende Einkommen veränderte sich die

Vermögensverteilung in Deutschland in den letzten 20 Jahren. Die nach Vermögen untere Hälfte der deutschen Bevölkerung verfügt über kein nennenswertes Vermögen in Form von Geld-, oder Sacheigentum (inkl. Wohn- und Grundstückseigentum). In den beiden oberen Zehnteln sind hingegen die Vermögen angestiegen. Mittlerweile kann von einer Vermögenskonzentration in dieser Gruppe gesprochen werden (vgl. Grabka/Frick 2007a: 667ff). Gewerkschaften haben hier nicht nur das angesprochene Glaubwürdigkeitsproblem, sondern auch ein finanzielles: Sinkende Löhne erschweren die Abgabe von Gewerkschaftsbeiträgen, was die Motivation zur Neumitgliedschaft einschränken kann.

Abwärtsmobilität und Vermögenskonzentration könnten sich langfristig verfestigen, wenn der derzeitige sozial- und arbeitsmarktpolitische Kurs beibehalten wird. Indirekt tragen dazu auch Niedriglöhne und sinkende staatliche Transferleistungen bei. Niedrige Entlohnung und durch Phasen der Erwerbslosigkeit gebrochene Erwerbsverläufe gehören mittlerweile zur Normalität einer steigenden Zahl deutscher Arbeitnehmer. Dadurch sinkende Einkünfte und der temporäre Bezug staatlicher Transferleistungen bedeuten auch ein Absinken der Anwartschaften für die Alterssicherung in Form von staatlicher Rente. Durch diese Entwicklung droht Altersarmut. Zudem wurden mit den Reformen der staatlichen Altersvorsorge unter der Regierung Schröder das Rentenniveau abgesenkt und soll im Jahr 2030 nur noch bei 43% liegen (vgl. Steffen 2010a: 3f).

Von Seiten der Politik wurde die ergänzende Privatvorsorge eingeführt, um nach der Logik der Risikoprivatisierung eine ausreichende finanzielle Alterssicherung zu ermöglichen. Dabei wurde nicht beachtet, dass eine private, gewinnorientierte Risikoversorge durch ihre Gewinnerorientierung immer für die Versicherten teurer ist und daher ein staatliches Umlageverfahren nicht ersetzen kann. Sie geht zu Lasten der Bezieher niedriger Löhne, da ihnen die Mittel für private Risikoversorge fehlen. Es gilt als wahrscheinlich, dass bei Beibehaltung dieser Regelung in etwa drei Jahrzehnten die Hälfte aller

Personen über 65 von Altersarmut betroffen sein wird und deshalb staatliche Grundsicherung beziehen muss. Die bei Unternehmen abgesenkten Lohnnebenkosten durch Kürzung des Beitrags zur Rentenversicherung werden dann höhere Staatsausgaben in Form von Zahlungen zur Grundsicherung zur Folge haben (vgl. Welzk 2012: 13).

Trotz der Polarisierungstendenzen bei Einkommen und Vermögen und trotz absehbarer sozialer Folgen gilt bis heute Lohnzurückhaltung als politische Leitlinie, die bislang eher niedrige Tarifabschlüsse nach sich zog und gegen die deutsche Gewerkschaften bislang nicht nachhaltig ankämpfen konnten³⁷. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands war hier stets das vorgebrachte politische Argument. So blieben die Lohnstückkosten (Arbeitskosten korrigiert um Produktivitätszuwächse) ab Mitte der 1990er Jahre in Deutschland stabil, während sie im übrigen Westeuropa stiegen. Heute hat Deutschland die mit Abstand niedrigsten Lohnstückkosten in Westeuropa (vgl. WSI 2010: 3), dennoch sind die erhofften ökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Effekte nicht eingetreten. Die Arbeitslosenquote stieg bis Mitte der 1990er Jahre von etwa 9% auf rund 12%, sank Anfang 2000 nur leicht auf etwa 10% und pendelte in den 2000er Jahren um 10%. Erst in der zweiten Hälfte 2000 sank sie wieder unter 9%, wobei hier Veränderungen in der statistischen Erfassung von Arbeitslosen ebenso eine Rolle spielen³⁸ wie die Ausdehnung temporärer, prekärer Beschäftigung (vgl. Horn/Sturn/van Treek 2010: 3f).

Die hohe Abhängigkeit Deutschlands von den Weltmärkten und die Forcierung von Niedriglohnbeschäftigung haben die politisch intendierte Absenkung deutscher Arbeitsstandards und Reallöhne

37 2007/2008 gab es deutliche tarifliche Lohnerhöhungen, z.T. auch über 5%, die durch eine gute konjunkturelle Lage ermöglicht wurden. Insgesamt konnten diese deutlichen Tariflohnsteigerungen einen Reallohnverlust in der 2000er Dekade aber nicht verhindern (vgl. Schäfer 2008: 587).

38 Von den knapp 6 Mio. Personen, die 2009 Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder II hatten, werden in der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) nur rund 3,5 Mio. registriert. Dies liegt an Regelungen, wonach Personen in „1-€-Jobs“ nicht registriert werden, ebenso wie Personen in Trainingsmaßnahmen, bestimmte Fälle von Langzeitarbeitslosigkeit (wenn die Nichtvermittelbarkeit festgestellt wurde) und Arbeitslose über 58.

eingeleitet und gleichzeitig gewerkschaftliche Verhandlungspotentiale weiter verschlechtert. Die prekäre Lage der internationalen Ökonomie war stets ein Argument für die Arbeitgeberseite, Lohnsteigerungen zunächst abzulehnen und reguläre Beschäftigung durch prekäre Formen der Erwerbsarbeit zu ersetzen. Die Folgen sind heute messbar: Bereits seit Anfang der 2000er Jahre wird beobachtet, dass Arbeitszeitregulierungen an Bedeutung verlieren und ein Grund für hohe Arbeitsbelastung sind. Die Diskrepanz zwischen tariflich vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit nimmt weiter zu, ebenso ist die kontinuierliche Verschlechterung der Qualität von Arbeitsplätzen durch Niedriglöhne, Befristung, Leiharbeit und steigenden Arbeitsdruck zu beobachten³⁹.

Der Arbeitsmarkt ist zunehmend gespalten: Einerseits existiert eine steigende Zahl von weitgehend unregulierten, prekären Beschäftigungsverhältnissen, deren Anforderungen in Bezug auf zeitliche wie räumliche Flexibilität sowie Leistungsanforderungen viele Arbeitnehmer überfordern und kaum berufliche Perspektiven oder ein ausreichendes Einkommen bieten. Andererseits nehmen auch im Bereich des weiterhin vorhandenen „Normalarbeitsverhältnisses“ die Anforderungen an Arbeitnehmer zu, hier ist jedoch eher eine Abnahme der Flexibilität zu beobachten, da ein Arbeitsplatzwechsel aktuell kaum noch mit Aussicht auf persönliche Verbesserungen, besonders in Bezug auf Entlohnung und Aufstieg, verbunden ist.

Derzeit stellt sich die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt so dar, dass Arbeitslose vermehrt Beschäftigungen unter ihrem Qualifikationsniveau annehmen müssen und generell die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs stark erschwert sind. Damit werden bisherige Standards in der Erwerbsarbeit untergraben (vgl. Knuth 2011: 582f).

Nicht nur die Qualität der Arbeitsplätze ist seit den Arbeitsmarktreformen gesunken, sondern auch das Lohnniveau. Der durchschnittliche Reallohn (Durchschnittslohn um die Inflation bereinigt) ist in Deutschland seit 1995 bis 2008 um 10% gesunken.

³⁹ Siehe dazu ausführlich das folgende Kapitel 3.2.

Die dadurch erhöhte Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands hat sich aber weder positiv auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt, der nur von der Förderung prekärer Beschäftigung profitieren konnte, noch auf Entwicklung des allgemeinen Wohlstands. Profitiert haben fast ausschließlich soziale Gruppen, die auch vor Einsetzen der Niedriglohnstrategie Bezieher (sehr) hoher Einkommen und Besitzer großer Vermögenswerte waren (vgl. Bosch et al 2008: 424ff).

Deutsche Gewerkschaften haben bislang ein weiteres Absinken der Reallöhne nicht verhindern können. In der ersten Hälfte 2010 sind die Tariflöhne wegen hoher Verluste der Unternehmen mit einem durchschnittlichen Anstieg von 1,9% noch geringer anstiegen als im Krisenjahr 2009. Auch aktuell sind die Erwartungen diesbezüglich, trotz hoher gewerkschaftlicher Forderungen nach Lohnsteigerungen, für 2012 verhalten. Durch positive Wirtschaftsdaten in 2011 konnten aus gewerkschaftlicher Sicht erfreuliche Abschlussraten⁴⁰ von durchschnittlich 4,8% erzielt werden. Berücksichtigt man aber nur die in 2011 real wirksam gewordenen Tarifierhöhungen⁴¹, so fällt die Tarifsteigerung mit lediglich durchschnittlich 3% deutlich kleiner aus und liegt unter dem neutralen Verteilungsspielraum⁴², der 2011 3,5% betrug. Wie in den Vorjahren konnten Gewerkschaften die gegebenen Möglichkeiten für Lohnsteigerungen nicht voll ausnutzen. Auffällig ist dabei eine hohe Streuung der Tarifabschlüsse 2011 zwischen 1,5 und 3,8%, die auf stark unterschiedliche branchenspezifische Verhandlungsmöglichkeiten hindeuten (vgl. Bispink 2012: 7ff).

Die Reallohnverluste wurden auch durch den Trend zu variablen Entgeltbestandteilen und Einmalzahlungen verstärkt. Besonders auf der Ebene des mittleren Managements, aber auch bei Angestellten hat die Form der flexiblen Entgeltgestaltung zugenommen, wobei bislang

40 Abschlussraten berücksichtigen alle Tarifsteigerungen, auch solche, die 2011 bereits ausgehandelt wurden, aber noch nicht oder nur zum Teil (stufenweise Anhebung) in Kraft getretenen sind.

41 Verzögerte Tarifsteigerungen, die erst Monate nach den Verhandlungen wirksam werden („Nullmonate“) sowie Tarifsteigerungen in mehreren Stufen sind mittlerweile Normalität, weswegen die Abschlussraten wenig über reale Tarifsteigerungen aussagen.

42 Der neutrale Verteilungsspielraum beschreibt das Verhältnis zwischen der allgemeinen Preisentwicklung und der Produktivitätsentwicklung.

die erfolgsabhängige Jahresprämie dominiert und das Grundgehalt bestehen bleibt. Die Maßstäbe für „Erfolg“ sind dabei vielfältig und können sowohl Unternehmenserfolg wie auch individuelle Leistung bedeuten. Gewerkschaften haben auf diese Zusatzvereinbarungen, besonders auf deren Maßstäbe und Anwendung, meist keinen Einfluss. Ebenso hat sich das Mittel der Einmalzahlungen verbreitet, bei dem Gewerkschaften wie Arbeitgeber zwar Gehaltszulagen verkünden können, aber so tatsächlich keine oder nur geringere langfristige Tarifsteigerungen stattfinden können.

Aufgrund dieser Umstände lag die kalenderjährliche Steigerung⁴³ der Tarifverdienste 2011 bei durchschnittlich 2,0%, wobei auch hier eine große Streuung zwischen 1,1 und 2,8% zu verzeichnen ist. Da die Inflation 2011 bei 2,3% lag, bedeutet das einen Reallohnverlust von durchschnittlich 0,3%, der je nach Branche auch höher ausfallen kann (ebd.: 29). Damit konnten die Gewerkschaften auch im wirtschaftlich erfolgreichen Jahr 2011 den Reallohnverlust erneut nicht stoppen. Aufgrund der für 2012 deutlich pessimistischeren Wirtschaftsprognosen ist eine kurzfristige Trendumkehr nicht ersichtlich. Allerdings ist aktuell zu beobachten, dass das Ausschöpfen des neutralen Verteilungsspielraumes derzeit selbst von einzelnen neoklassisch orientierten Ökonomen gefordert wird, um über höhere Löhne die Binnennachfrage zu stimulieren. Damit sollen Exporteinbrüche, die durch rigide Sparpolitik in einigen europäischen Ländern zu erwarten sind, kompensiert werden. Ob Gewerkschaften diesen leichten Stimmungsumschwung in der ökonomischen Diskussion für ihre Forderungen nach deutlich höheren Entgelten sowie besseren Arbeitsbedingungen nachhaltig nutzen können, bleibt jedoch abzuwarten.

43 Die kalenderjährliche Steigerung berücksichtigt auch Branchen, in denen im Betrachtungszeitraum keine Tarifverhandlungen aufgrund laufender Tarifverträge getätigt wurden sowie bereits vor dem Betrachtungszeitraum ausgehandelte und erst im Betrachtungszeitraum eingetretene Tarifsteigerungen. Damit erfasst die kalenderjährliche Steigerung an konkretesten die reale Lohnentwicklung

3.1.3. Festhalten an wirtschaftsliberalen Theoremen trotz schwerer Krise

Die deutsche Export- und Niedriglohnstrategie konnte in den 1980er und 1990er Jahren nur erfolgreich gelingen, weil andere Volkswirtschaften gezielt auf Wachstum durch private wie staatliche Verschuldung setzten und durch diese Konsumförderung den Warenimport steigerten. Dazu gehörten in Europa v.a. Großbritannien, Italien, Griechenland, Spanien und Portugal, international besonders die USA. Hier entstanden große Absatzmärkte für deutsche Produkte. Verbunden war dies mit großen Handelsbilanzdefiziten der genannten Länder und ebenso großen Handelsbilanzüberschüssen in Deutschland. Durch die zeitgleich liberalisierte Finanzindustrie konnten die gewaltigen Schulden der Defizitländer zunächst aufgefangen und in Form immer neuer Anlageformen vom Finanzmarkt absorbiert werden. So wuchs die Verschuldung der Defizitländer stark an, ohne dass dies zunächst problematisiert wurde (vgl. Altvater 2009: 200ff).

2008 kam es zu einer schweren weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise. Ihr Ausgangspunkt war der Zusammenbruch einer internationalen Spekulationsblase mit hochspekulativen Anlageformen und Kreditgeschäften, die sich erst durch erhebliche Liberalisierung der Finanzmärkte und den enormen Bedarf an Anlageformen durch Handelsbilanzdefizite und -überschüsse bilden konnte. Weltweit drohte dem Finanzsystem der Kollaps. Zunächst wurde der Zusammenbruch des amerikanischen Kredit- und Immobilienmarktes infolge der Überschuldung vieler amerikanischer Haushalte für die Krise verantwortlich gemacht, später gerieten auch der undurchsichtige und unkontrollierte Handel mit risikoreichen Spekulationsanlagen, hier besonders mit Kreditausfallversicherungen (CDS), sowie Kredite, die mangels Bonität der Schuldner nie hätten vergeben werden dürfen, in die Kritik (vgl. Döring et al. 2009: 11). Anleger verloren das Vertrauen in den Finanzmarkt, weil sich zuvor hoch gehandelte Wertpapiere als wertlos erwiesen, was auch auf ein

Versagen der Rating-Agenturen zurückgeführt wurde⁴⁴.

Der drohende Kollaps des Finanzsystems musste von den Nationalstaaten mit Steuergeldern verhindert werden, um den Fortbestand gefährdeter Kreditinstitute und Unternehmen zu sichern. Die immensen Kosten dafür steigerten die ohnehin hohe Staatsverschuldung vieler Länder weiter. Kreditgarantien an Länder mit erheblichen finanziellen Problemen bergen darüber hinaus weitere finanzielle Risiken⁴⁵. Die dadurch desolate Lage der öffentlichen Haushalte vieler europäischer Länder und teilweise harte Konsolidierungsbemühungen der jeweiligen Regierung durch Kürzung öffentlicher Ausgaben (z.B. in Griechenland, Großbritannien, Portugal) belasteten die wirtschaftliche Erholung wegen fehlender Investitionen (vgl. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2010: 23).

Der Finanzmarkt beurteilte die Verschuldungsfähigkeit dieser Länder in der Folge weitaus geringer, was die Kreditvergabe nahezu unmöglich machte. Noch härtere Sparmaßnahmen dieser Länder, die von der EU als Gegenleistung für Finanzhilfen erzwungen wurden, waren die Folge. Eine wirtschaftliche Erholung aus eigener Kraft erscheint nun kaum mehr möglich⁴⁶ (vgl. Horn/Tober/Truger/van Treek 2010: 6).

44 Die drei großen Ratingagenturen Standard&Poor, Moody's sowie Fitch wird vorgeworfen, bestimmte Anlageformen auf dem Finanzmarkt aus Unwissenheit oder absichtlich mit Bestnoten bewertet zu haben, obwohl sie hoch spekulativ waren. Außerdem würden sie maßgeblich von Unternehmen der Finanzbranche bezahlt und spiegeln deren Interessen und nicht die tatsächliche Lage wieder (vgl. Bofinger 2011, EuroMemo Gruppe 2010: 9, 46f).

45 Das Rettungspaket für Irland umfasste 85 Mrd. Euro, Portugal wurde mit 78 Mrd. Euro gestützt, das griechische Rettungspaket umfasst bislang 110 Mrd. Euro und muss wahrscheinlich weiter aufgestockt werden. Diese Hilfen werden in Form von Krediten gewährt, für die alle Länder der EU anteilig bürgen. Aufgrund der hohen Verschuldung der genannten Staaten und ihrer schlechten Wirtschaftslage ist eine Rückzahlung derzeit unwahrscheinlich (vgl. Horn et al. 2011: 3).

46 Die Länder, die derzeit in großen finanziellen Schwierigkeiten sind (Griechenland, Spanien, Portugal), zeichnen sich durch eine eher geschlossene Ökonomie aus. Waren und Dienstleistungen werden hauptsächlich für den Binnenmarkt produziert. Durch die starken Sparmaßnahmen der jeweiligen Regierung werden Sozialleistungen, Renten und Löhne im öffentlichen Sektor deutlich gekürzt. Damit wird die Binnennachfrage geschwächt. Da der Export gegenüber dem Binnenmarkt relativ unbedeutend ist, führt die deutlich geschwächte Binnennachfrage zu einem erheblichen Absinken der gesamten Wirtschaftsleistung mangels Nachfrage. Durch die geschwächte Wirtschaft haben solche Länder keine Möglichkeit, sich ökonomisch wie finanziell zu erholen (vgl. Horn et al. 2011: 9f).

Der drohende Staatsbankrott Griechenlands im Frühjahr 2010 war die bislang schwerste Belastung für alle europäische Staaten, da auch der Euro als gefährdet galt. Sehr schnell wurde von den Ländern des Euro-Raums ein Hilfspaket mit großen Krediten für Griechenland verabschiedet, um Krisensymptome zu lindern. Die Griechenland-Hilfe wurde in Deutschland wie in Europa kontrovers diskutiert, da die Mittel dazu wiederum aus den ohnehin stark verschuldeten Staatshaushalten der Mitgliedsländer entnommen wurden. Eine grundlegende Diskussion über Ursachen für die Schwäche Griechenlands und anderer europäischer Länder fand nicht statt. Die geringe internationale Wettbewerbsfähigkeit Griechenlands wurde ebenso wenig thematisiert wie die Tatsache, dass die wirtschaftlich starken Länder der EU (v.a. Frankreich und Deutschland) durch ihre hohe internationale Wettbewerbsfähigkeit Griechenland keine Chance auf wirtschaftliche Stärkung lassen (vgl. Flassbeck/Spiecker 2010: 379).

Eine Abwertung der Kreditwürdigkeit Griechenlands durch internationale Ratingagenturen erhöhte überdies die Zinssätze für Geldanleihen im Ausland und macht es dem griechischen Staat unmöglich, sich am Kapitalmarkt mit Krediten zu versorgen, was zusätzliche Finanzhilfen der EU-Länder erforderlich machte. Die daraus resultierende Diskussion über den langfristigen Umgang mit Griechenland und anderen finanziell gefährdeten Staaten reichte von einem sofortigen Schuldenerlass bis zum Ausschluss Griechenlands aus der Eurozone. Wiederum wurde auf die wesentlichen Ursache der desolaten Lage Griechenlands und den Wechselwirkungen mit der Wirtschaftspolitik anderer EU-Länder nicht eingegangen (vgl. Horn et al. 2011: 4f).

Die Rolle der Finanzmärkte wurde in diesem Rahmen erstmals kritisch gesehen, da internationale Finanzinstitute eine Beteiligung an der Griechenland-Hilfe verweigerten, obwohl sie zuvor über zwei Jahrzehnte massiv von griechischen Geldanlagen profitiert haben. Die Spekulationen auf internationalen Finanzmärkten standen zudem in den 2000er Jahren in keinem Verhältnis zu realwirtschaftlichen

Entwicklungen. Trotzdem gibt es bis heute keine ernstzunehmenden Initiativen auf internationaler Ebene, den Finanzsektor wieder zu regulieren und an den erheblichen Kosten für Bankenrettungen und Notkredite zu beteiligen⁴⁷ (Bontrup 2011: 45ff).

Ebenfalls ungelöst ist das Problem großer Leistungsbilanzdefizite in Europa. Besonders Deutschland verteidigt seine hohe internationale Wettbewerbsfähigkeit durch eine weitere Absenkung der Lohnstückkosten. Die Forderung von Ökonomen, dass Länder mit hoher Wettbewerbsfähigkeit und Handelsbilanzüberschüssen diese durch deutliche Lohnsteigerungen senken müssen damit Defizitländer international wettbewerbsfähiger werden, gilt bislang in der deutschen Diskussion als Tabuthema (vgl. Horn et al 2011, 14ff).

Durch die politisch nicht erfolgte Bearbeitung und Lösung der Ursachen der Krise 2008/2009 bleibt eine hohe Fragilität der Ökonomie und Finanzwirtschaft international bestehen, wie Ende 2011 durch drohende Zahlungsunfähigkeit und Herabstufung der Finanzbonität vieler EU-Länder deutlich wurde. Weiter gefördert wird diese Situation, da auf europäischer Ebene keine einheitliche und ausgleichende Wirtschafts- und Finanzpolitik aufgebaut wird. Die Konzentration auf Sparauflagen als Voraussetzung für die Auszahlung von Hilfspaketen für diejenigen EU-Länder, die sich derzeit in einer finanziell prekären Situation befinden, sind ökonomisch wie politisch kurzsichtig, da sie eine Erholung dieser Länder durch gezielte staatliche Investitionen in die Ökonomie unterbinden und so keine Chance auf den eigenständigen Abbau der Staatsverschuldung besteht (vgl. Busch 2012: 14).

Der Anfang 2012 beschlossene „europäische Stabilitätspakt“ führt diese Politik nahtlos fort und erhöht so die Prekarität der europäischen Ökonomie weiter, da er keine Regulierung und Stabilisierung des Finanzsektors und keine Koordinierung der europäischen Finanz- und

47 Erst Anfang 2012 gab es eine von allen EU-Ländern außer Großbritannien unterstützte europäische Initiative zur Einführung einer Finanzmarkttransaktionssteuer, die gleich aus Kreisen der Finanzindustrie heftig kritisiert wurde. Nur einzelne Länder (Frankreich) wollen eine solche Steuer verbindlich einführen, auch wenn diese mangels europäischer Einigung auf den nationalen Rahmen beschränkt bleiben sollte.

Wirtschaftspolitik vorsieht. Wachstumsimpulse durch staatliche Investitionen sind nahezu ausgeschlossen, da eine strenge Austeritätspolitik für alle EU-Staaten verbindlich vorgeschrieben ist. Die Grundlage der beschlossenen Defizitregeln ist dabei umstritten. Für Deutschland wird eine solche Politik mittel- und langfristig negative Folgen haben: Da 60% des deutschen Exports in EU-Länder gehen, ist durch Sparpolitik in vielen europäischen Ländern mit einem deutlichen Rückgang des deutschen Wirtschaftswachstums durch schwache Absatzmärkte zu rechnen⁴⁸, was zu Lasten von gewerkschaftlichen Verhandlungsmöglichkeiten für deutliche Lohnsteigerungen und Arbeitsplatzsicherheit geht. Ein weiteres Absinken der Reallöhne wäre die Folge. Je höher die Restriktionen für die deutsche Haushaltspolitik sind, um so wahrscheinlicher sind ein Produktionseinbruch bei vielen Unternehmen und höhere Arbeitslosenzahlen, die nicht durch staatliche Investitionen kompensiert werden können und die gewerkschaftlichen Verhandlungsmöglichkeiten weiter einschränken. Die Gefahr eines „Teufelskreislaufes“ nach unten ist derzeit für Deutschland zwar nicht akut, aber langfristig gegeben (vgl. IMK/OFCE/WIFO 2012: 29ff).

3.2. Veränderungen in der Organisation von Erwerbsarbeit: Hoher Arbeitsdruck, Angst und Verunsicherung

Kernpunkt von Wiedererlangung eines größeren gewerkschaftlichen Einflusses ist die Erhöhung der Mitgliederzahlen, um Gewerkschaften als Organisation zu stärken. Ebenso wichtig ist es jedoch, vorhandene

⁴⁸ Wobei die zukünftige Wirtschaftsentwicklung in Deutschland von vielen weiteren Faktoren abhängt: Die Entwicklung der Märkte in Ostasien, den USA und Lateinamerika wird Auswirkungen auf die deutsche Exportindustrie haben. Diese entwickelten sich 2011 widersprüchlich. Quartalsweise wechselte die Entwicklung zwischen Rezession und leichtem Aufschwung. Eine Prognose erscheint nahezu unmöglich. Die Lohnentwicklung wird ebenso große Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen Ökonomie haben. Sollten in 2012 hohe Tarifabschlüsse gelingen, könnte das die Binnenkonjunktur stärken. Nicht zu vernachlässigen ist die Entwicklung der Verbraucherpreise: Besonders die Anfang 2012 stark gestiegenen Energiepreise belasten Privathaushalte wie Unternehmen (IMK/OFCE/WIFO 2012: 2f, 16f).

Mitglieder für Aktionen zu gewinnen, um gewerkschaftliche Macht im Konfliktfall wirkungsvoll zu untermauern. Doch auch hier haben sich die gewerkschaftlichen Handlungsbedingungen verändert. Neben den bislang analysierten Veränderungen auf der politischen Makroebene gab es in den letzten zwei Jahrzehnten auch viele Veränderungen auf der Meso- und Mikroebene der Erwerbsarbeit. Sie sind, wie steigende soziale Spaltung und Armut, Folge der politischen Deregulierung von Arbeitsbeziehungen. Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer sind hier besonders betroffen, da sich in ihrem Kernbereich die Organisations- und Konfliktbereitschaft deutlich verändert hat.

Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wurde in Kapitel 3.1. bereits kurz angesprochen. Sie ist eine wesentliche Ursache dafür, weshalb viele Arbeitnehmer bis Ende der 2000er Jahre mit Resignation auf politische, soziale und arbeitsmarktpolitische Veränderungen reagierten. Die Arbeitssoziologie sieht in der Angst vor Arbeitsplatzverlust und in steigenden Arbeitsbelastungen bis hin zu dauerhafter Überlastung den Hauptgrund für Ohnmachtserfahrungen und Resignation vieler Arbeitnehmer. Diese Ergebnisse sind aus gewerkschaftlicher Perspektive besonders interessant, da sie den Kernbereich gewerkschaftlicher Arbeit betreffen. Um sie näher zu untersuchen, werden die Ergebnisse der Arbeitssoziologie wie auch der Arbeitspsychologie einer genauen Analyse unterzogen. Dabei ist zu beachten, dass die genannten Ergebnisse einen allgemeinen Trend beschreiben. Die Situation der Arbeitnehmer unterscheidet sich je nach Betrieb, dessen Führungsstil, seiner ökonomischen Situation und der Branche allgemein. Allerdings können aus den vorliegenden Forschungsergebnissen allgemeine Trends abgeleitet werden.

Die vorliegenden Ergebnisse aus der Arbeitssoziologie wurden größtenteils als empirische Studien in der ersten Hälfte der 2000er Jahre gewonnen. Besonders die Ergebnisse des ISF München bieten hier zahlreiche Erkenntnisse zu Veränderungstendenzen in der Erwerbsarbeit. Danach wurden leider kaum noch Forschungsergebnisse zu dieser Fragestellung publiziert, so dass hier mit diesen Ergebnissen vorlieb genommen werden muss. Aufgrund

der in Kap. 3.1. analysierten aktuellen Situation kann angenommen werden, dass sich die geschilderten Trends weiter fortgesetzt und verstärkt haben.

3.2.1. Sinkender Organisationsgrad durch Marktunsicherheit

Veränderungen in der Organisation von Erwerbsarbeit sind eng verbunden mit der veränderten ökonomischen Situation seit den 1970er Jahren, als das Wirtschaftswachstum zurückging. Der Nachkriegsaufschwung, der bis in die späten 1960er Jahre anhielt, basierte im Wesentlichen auf einer hohen Nachfrage nach Massenprodukten. Ab den 1970er Jahren sank diese Nachfrage, da die Ausstattung der Haushalte weitgehend dem aktuellen (technischen) Stand entsprach und der nationale Markt daher zunehmend gesättigt war (vgl. Renneberg 2005: 35). Die stärkere internationale Konkurrenz im Zuge der in Kap. 3.1. genannten und ab den 1980er Jahren einsetzenden Exportorientierung Deutschlands und eine beginnende Verlagerung einfacher, manueller Tätigkeiten in Länder mit geringerem Lohnniveau ließ die Arbeitslosigkeit in Deutschland steigen. Um auf dem internationalen Markt konkurrenzfähig zu sein, senkten viele deutsche Unternehmen ihre Kosten durch Rationalisierung und Technisierung, womit die Arbeitslosigkeit weiter stieg (ebd.: 36).

Durch die Liberalisierung der Finanzmärkte ab den späten 1980er Jahren veränderte sich zudem die Unternehmensfinanzierung. Bis in die 1980er Jahre waren es meist deutsche Banken, die deutsche Unternehmen mit langfristigen Krediten finanzierten. Die Bedienung der Kredite und ein langfristiges Wachstum der Unternehmen standen im Vordergrund. Die Gewinne der Banken waren vergleichsweise gering, dafür galt eine Bedienung der Kredite als sicher (vgl. Massa-Wirth 2007: 70). Aufgrund der fragileren ökonomischen Situation und der Liberalisierung der Finanzmärkte wurden besonders seit den 1990er Jahren Unternehmenskredite von Banken kurzfristiger

angesetzt, da langfristige Kredite zunehmend als Risiko galten. Gleichzeitig stiegen die Gewinnerwartungen der Kreditinstitute. Das Geschäft mit Unternehmenskrediten erschien für Banken nun als zu risikobehaftet und aufgrund geringer Gewinne nicht mehr lukrativ genug, es sei denn, Unternehmen verpflichteten sich ihrerseits, die gestiegenen Gewinnerwartungen zu bedienen. Das bedeutete für Unternehmen weitere Rationalisierungen zwecks Kostensenkung zur Gewinnsteigerung (vgl. Hoffmann 2006: 46ff).

Der liberalisierte Finanzmarkt ermöglichte es Großunternehmen, sich das für Investitionen notwendige Kapital nicht über Kredite, sondern an der Börse zu beschaffen, was zunächst als leichter Weg gegenüber stets neu auszuhandelnden Bankenkrediten galt. Außerdem konnten durch Ausgabe von Aktien große Geldsummen auf einmal akquiriert werden. Ab den 1990er Jahren stieg so die Zahl der börsennotierten Unternehmen stark an. Damit erhofften sich diese Unternehmen nicht nur eine größere Unabhängigkeit von den Banken, sondern auch flexibler einsetzbares Kapital. Im Gegenzug wurde jedoch das Motiv der Rendite für die Aktieninhaber (Shareholder) stärker relevant. Durch die zunehmende internationale Mobilität des Kapitals waren börsennotierte Unternehmen gezwungen, steigende Renditeerwartungen zu erfüllen, was sie zu weiteren Gewinnsteigerungen durch Kostensenkungen verpflichtete. Die Konkurrenz der Unternehmen über ihre Produkte wurde so schrittweise zu einer Konkurrenz um die höchste Rendite (vgl. Hoffmann 2006: 53ff, Sauer 2005: 75).

Verstärkte Orientierung am Finanzmarkt gefährdete die gewerkschaftlichen Forderungen nach verbesserten Arbeitsbedingungen und Lohnsteigerungen. Der Druck der Renditeerwartungen ließ dafür keinen Spielraum mehr. Das Argument der Gefährdung des gesamten Unternehmens durch Lohnsteigerungen hatte zuweilen den Charakter eines Totschlagsargumentes (vgl. Baumann 2000: 35). Galt die hier gezeigte Entwicklung bis in die 1990er Jahre meist nur für Großunternehmen, so sind heute auch viele kleine Unternehmen von dieser Entwicklung betroffen. Auch für sie

gelten die gestiegenen Gewinnerwartungen der Banken bei Krediten sowie (gerade durch die Krise ab 2008) verschärfte Vergabebedingungen. Zudem sind Kleinunternehmen häufig auch Zulieferer für Großunternehmen und so deren Kostendruck ausgesetzt. Damit hat der Kosten- und Rationalisierungsdruck durch Finanzmarktorientierung auch in kleineren Unternehmen indirekt Einzug gehalten (vgl. Dörre 2002: 395ff).

Kostendruck, verschärfter internationaler Wettbewerb und hohe Renditeerwartungen haben die Organisation von Unternehmen nachhaltig verändert. Unter heutigen Bedingungen ist sie gekennzeichnet von Flexibilisierung der Produktion und des Personaleinsatzes. Reorganisationen, Auslagerung von Unternehmensteilen als formal eigenständiges Unternehmen, spätere Re-Zentralisierung (besonders bei der Kontrolle der Finanzen und Gewinnvorgaben), Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung der fragilen Märkte sowie des Primats von Kennziffern und Kostendruck bestimmen heute unternehmerisches Handeln. Insgesamt ist die Organisation vieler Unternehmen derzeit einem ständigen Wandel unterlegen. Mehrere Organisationsformen (zentral-dezentral, hierarchisch-flache Hierarchien) können parallel existieren oder wechseln sich im Laufe der Zeit ab (vgl. Sauer 2005: 16ff, 33f, 74ff, 86ff, Kratzer 2003: 78, 94). Hinzu kommt, dass der internationale Markt zunehmend gesättigt ist und in wachsenden Volkswirtschaften mit hohem Konsum (China, z.T. Lateinamerika) eine große internationale Konkurrenz um Marktanteile besteht. Daher gelten die Perspektiven am Markt für viele Unternehmen als unsicher, was ihre Investitionsneigung schwächt und den Aufbau von Arbeitsplätzen verhindert (vgl. Sauer 2005: 16, 82ff, 103f).

Der Finanzmarkt, bis Mitte der 2000er Jahre noch als Garant für hohe (Kapital)Gewinne gesehen, hat sich gleichzeitig gegenüber der Realökonomie verselbstständigt. Spekulationen und Anlageformen ohne Bezug zur Realwirtschaft und deren Produkte haben stark zugenommen. Signale, die der Finanzmarkt gibt und die bis in die 2000er Jahre noch als Marktindikatoren auch für die Realwirtschaft

galten, sind (besonders aufgrund der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise sowie der Abstufung der Bonität ganzer Länder) zum Teil widersprüchlich und vergrößern so die Unsicherheit der Unternehmen (vgl. Käthler 2006: 44ff).

Gewerkschaften haben in dieser Situation der Unsicherheit und neuen Unternehmensstrukturen Schwierigkeiten, ihre Forderungen durchzusetzen. Durch Ausgliederung und Verlagerung von Unternehmensteilen können sich Unternehmen den gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen, in die sie bislang eingebunden waren, entziehen. Kostendruck sowie eine zahlenmäßig kleinere Belegschaft in den neuen Unternehmen wirken hier hinderlich, die Belegschaft neu zu organisieren und das erkämpfte Tarifniveau zu halten. Schon die Drohung der Auslagerung von Unternehmensteilen kann zur bewusst eingesetzten Drohkulisse gegen Gewerkschaften werden (vgl. Massa-Wirth 2007: 69).

Hohe Mobilität des international operierenden Kapitals, starke Marktunsicherheiten und hohe Renditerwartungen der Shareholder haben ein unternehmerisches Handeln etabliert, das auf kurzfristigen Erfolg ausgelegt ist. Nicht mehr langfristiges Wachstum mit einer gut ausgebildeten und entsprechend bezahlten Belegschaft steht im Mittelpunkt. Ziel unternehmerischen Handels ist heute aufgrund der Rahmenbedingungen häufig nur noch der kurzfristige Erfolg, um die Erwartungen des Kapitalgebers (Investors) zu bedienen (vgl. Renneberg 2005: 149).

Diese These ist zwar dahingehend zu relativieren, dass nicht alle Unternehmen am Kapitalmarkt orientiert sind und unter dem Einfluss von Investoren stehen, dennoch sind viele, gerade auch kleine und mittlere Unternehmen, im Zuge der Fragilität der internationalen Ökonomie in Schwierigkeiten geraten und wurden von Investoren übernommen. In diesem Zusammenhang ist kritisch anzumerken, dass Managementfehler durch praxisferne Geschäftsleitungen (Betriebswirtschaftler ohne Erfahrung in den Betrieben, die zudem nicht aus dem Fachpersonal kommen) heute zunehmen und die Unternehmen in weitere finanzielle Schwierigkeiten bringen, was

wiederum den Verkauf an Investoren als letzten Ausweg vor der Insolvenz weiter forciert. Eine Orientierung an kurzfristigen Gewinnen ohne Langzeitperspektive hat sich so als unternehmerisches Handeln immer weiter durchgesetzt (vgl. Hoffmann 2006: 163ff).

3.2.2. Tendenzen in der Organisation von Erwerbsarbeit: Hohe Eigenverantwortung und rigide Kontrollmechanismen

Der heute hohe Kostendruck auf Unternehmen und die steigenden Risiken einer weniger regulierten Ökonomie werden von den Unternehmen an die Beschäftigten weitergegeben. Das führt zu einer Veränderung der Organisation von Erwerbsarbeit. Bislang geschieht diese Veränderung größtenteils zu Lasten der Erwerbstätigen. Organisierte Proteste dagegen sind jedoch bislang weitestgehend ausgeblieben, so dass Gewerkschaften die hier vorhandene Unzufriedenheit der Arbeitnehmer (noch) nicht nutzen konnten (vgl. Dörre 2002: 356, 401). Eine Analyse der Veränderungen in der Organisation von Erwerbsarbeit soll nun zeigen, warum bislang wenig Konfliktbereitschaft seitens der Beschäftigten vorhanden ist und ob sich diese Situation möglicherweise ändern kann.

Diese Analyse gestaltet sich schwierig, da diverse, teils widersprüchliche Tendenzen vorherrschen, die nicht notwendigerweise negativ für Arbeitnehmer negativ sein müssen. Je nach Branche finden sich unterschiedliche Phänomene, außerdem können die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein. Auch der Führungsstil in einem Unternehmen beeinflusst maßgeblich die Arbeitsbedingungen. Es kann festgehalten werden, dass eine Kombination aus Marktunsicherheit, kurzfristiger Orientierung am Unternehmenswert und auch die verstärkte Tätigkeiten von Investoren, die zahlreiche Unternehmen als Finanzanlage aufgekauft haben, den Druck auf Arbeitnehmer stark erhöht und für nachhaltig schlechtere Arbeitsbedingungen gesorgt hat (vgl. Müller-Jentsch 2007: 97). Diese

Arbeit hat nicht das Ziel, die Veränderung der Organisation nach einzelnen Branchen aufgeteilt zu untersuchen. Hier sind allgemein messbaren Auswirkungen auf die Beschäftigten und Gewerkschaften von Interesse. Daher bezieht sich die folgende Analyse auf Tendenzen, die sich in mehreren empirischen Untersuchungen der Arbeitssoziologie als langfristiger Trend in einer Mehrheit von Unternehmen herausgestellt haben⁴⁹.

Grundsätzlich gelangt die Arbeitssoziologie seit den späten 1990er Jahren zu dem Ergebnis, dass sowohl ein Rückfall in tayloristische Arbeitsweisen (repetitive, meist anspruchslose Arbeiten nach strikten Vorgaben) wie auch erweiterte Selbstorganisation und -verantwortung zu beobachten sind (vgl. Dörre 2002: 351f). In der Unterscheidung nach Qualifikation der Beschäftigten zeigt sich ein recht deutlicher Trend. Während Arbeiten mit geringen Anforderungen meist stark strukturiert und an detaillierte Vorgaben gebunden waren und dies auch bleiben, nimmt hier die strikte Überwachung (v.a. mit technischen Mitteln und Kennziffern) und Sanktionierung bei Abweichungen zu. Tätigkeiten mit mittleren Qualifikationen weisen heute für Beschäftigte größere Freiräume auf, die aber auch eine höhere persönliche Verantwortung für das Erreichen der Unternehmensziele bedeuten. Durch Zielvorgaben und Arbeitsverdichtung erhöht sich der Druck auf Beschäftigte. Bei hochqualifizierten Tätigkeiten war oft eigenständige Koordination der Arbeit und Eigenverantwortung selbstverständlich, dies hat sich nicht geändert. In diesem Bereich ist vor allem der Leistungsdruck durch Arbeitsverdichtung gestiegen (vgl. Voß 2003: 63f).

Auf der Ebene der Unternehmen finden sich ebenfalls Unterschiede. Im industriellen Sektor (sekundärer Sektor), dort v.a. in Großbetrieben, sind die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen noch vergleichsweise stark geregelt, was am immer noch starken Einfluss von Gewerkschaften in diesem Arbeitsmarktsektor liegt. Der

49 Die hier verwendeten Untersuchungsergebnisse stammen aus umfangreichen Untersuchungen, die Anfang der 2000er Jahre durchgeführt wurden. Sie sind die bis heute aktuellsten und vom Untersuchungsumfang aussagekräftigsten Untersuchungen, die vorliegen.

hohe Wettbewerbsdruck hat hier zwar zu einer Bereitschaft der Beschäftigten für Zugeständnisse an die Arbeitgeberseite geführt, es existiert aber durchaus Konfliktbereitschaft, sollten sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern. Anders ist es in vielen ausgegliederten und reorganisierten Betrieben oder Betriebsteilen und im Bereich der Leiharbeit, die ein zunehmendes Phänomen im sekundären Sektor ist. Hier dominiert meist gering qualifizierte Beschäftigung. Die Arbeitsorganisation ist oft an sehr strikte und enge Vorgaben gebunden.

Da prekäre Beschäftigung weit verbreitet ist (Befristung, Leiharbeit) und kaum Kontakte zur gut organisierten Stammebelegschaft bestehen, kann die Angst der Beschäftigten vor Kündigung ausgenutzt werden. Die Anforderungen an zeitliche und räumliche Flexibilität sind stark gestiegen, die Konfliktbereitschaft ist hingegen aus Angst um den Arbeitsplatz gesunken (vgl. Renneberg 2005: 163ff)

Im Dienstleistungssektor, der in den letzten drei Jahrzehnten angewachsen ist, herrschen zwei Tendenzen: Im Bereich mittel- und hoch qualifizierter Dienstleistungen (Handel, Finanzwirtschaft) verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen durch Arbeitsverdichtung aufgrund von Personalabbau. Im stark angewachsenen Bereich gering qualifizierter Dienstleistung sind Beschäftigte trotz teilweise existierender gewerkschaftlicher Organisation von Befristungen, starkem Arbeits- und Zeitdruck, strikten Arbeitsvorgaben, Leiharbeit, (sehr) niedriger Bezahlung und repetitiven Arbeiten betroffen. Da einfache Dienstleistungen oft wenig produktiv sind und so für Unternehmen wenig Gewinnmöglichkeiten bieten, ist der Kostendruck hier besonders hoch und bislang das Standartargument gegen verbesserte Arbeitsbedingungen in diesem Bereich (vgl. Kronauer 2002: 100ff).

Bereits mit diesen wenigen Erkenntnissen ist es möglich, zwei allgemeine Trends festzuhalten: 1. Bei gering qualifizierter Beschäftigung Rückkehr zu tayloristischer, restriktiver Arbeitsorganisation für einfache, repetitive Arbeiten bei geringem Qualifikationsniveau, geringer Bezahlung, hoher Personalfuktuation

und teils rigorosen Kontrollmechanismen⁵⁰. 2. Zunahme ambivalenter Arbeitsbedingungen durch hohe Eigenverantwortung und Selbstorganisation im Bereich der mittleren- wie hochqualifizierten Beschäftigung. Das geschieht in einer Situation der Arbeitsverdichtung durch Personalreduzierung zwecks Kostensenkung. Konfliktpotential ist gerade wegen des gestiegenen Arbeitsdrucks durchaus vorhanden, wird aber durch hohe Eigenverantwortung, daraus resultierender Angst um den Arbeitsplatz sowie Überbelastungen und Stress zurückgedrängt, womit (noch) keine Konfliktbereitschaft zu Stande kommt, die Gewerkschaften in ihrem Sinne für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen könnten.

3.2.3. Scheinbar freiwillige Entgrenzung von Arbeit

Die Ambivalenz heutiger Arbeitsbedingungen besteht in einem Zugewinn persönlicher Freiheit aber auch stärkerer Kontrolle, engeren Zielvorgaben und steigender Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Der Zugewinn an persönlicher Freiheit war ab den 1970er Jahren eine Forderung aus der Arbeitspsychologie wie auch von Gewerkschaften. Sie wurde in wissenschaftlichen Ansätzen zur „Humanisierung der Arbeit“ (HdA) publiziert⁵¹.

Größere individuelle Freiheiten bei der Arbeitsorganisation sollten die Motivation der Beschäftigten fördern und gleichzeitig ihre Qualifikationen steigern. Mit der Befreiung der Arbeitnehmer von

50 Der Begriff des Taylorismus geht zurück auf die Arbeiten von F. W. Taylor aus der Spätphase der Industrialisierung. Im Gegensatz zu Ford betonte Taylor besonders die Notwendigkeit strikter Arbeitsorganisation durch die Unternehmensleitung und restriktiver Kontrollen der Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter solle prinzipiell austauschbar sein. Die Qualifikationsanforderungen seien durch Zerlegung des Produktionsprozessen in einfache, exakt definierte Arbeiten so gering zu halten, dass eine Anlernphase oder qualifizierte Ausbildung unnötig ist. Mitarbeitermotivation, soziale Absicherung und Arbeitsschutz galten Taylor, im Gegensatz zu Ford, als nicht relevant (Taylor 1913). Heute ist diese Form der Erwerbsarbeit v.a. im Niedriglohnsektor wieder vorherrschend.

51 Siehe zu dem Programm „Humanisierung der Arbeit“ grundlegend Matthöfer 1980, Kern 1979, Friedrich-Ebert-Stiftung 1982, kritisch dazu Norbert 1977

direkten, restriktiven Vorgaben erhoffte man sich einen Anstieg der intrinsischen Motivation durch verbesserte Arbeitsbedingungen. Die teilweise Einbeziehung von Mitarbeitern in betriebliche Organisations- und Entscheidungsprozesse sollte die bis dahin oft angeprangerte „Entfremdung von der Arbeit“ abschwächen und bislang ungenutzte Wissenspotentiale freisetzen, um den sich abzeichnenden Strukturwandel (Verlagerung der Massenproduktion in Niedriglohnländer, Anwachsen des Dienstleistungssektors) bewältigen zu können. So sollte für Arbeitnehmer wie auch für Unternehmen eine win-win-Situation entstehen. Gleichzeitig war von gewerkschaftlicher Seite vorgesehen, die neue Organisation von Erwerbsarbeit rechtlich zu fixieren, um neue Freiheiten, Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer genau zu definieren. Ein Missbrauch von Freiheiten und vor allem von Eigenverantwortung der Arbeitnehmer sollte so vermieden werden (vgl. Schumann 2003: 67ff).

Der psychologische Effekt der Motivation durch (scheinbar) größere Freiheiten hat für Unternehmen den Vorteil, bei reduzierter Personalstärke das gleiche Arbeitsvolumen zu erreichen, weil die Mitarbeiter länger und intensiver arbeiten. Daher sah die Arbeitgeberseite die Vorschläge des HdA-Programms nach anfänglicher Skepsis ab den 1990er Jahren meist positiv und forcierte die Stärkung individueller Eigenverantwortung. Die rechtliche Regulierung unterblieb jedoch. Welche Freiheiten in der Arbeitsorganisation ein Unternehmen seinen Mitarbeitern gewährt und wie hoch die daraus resultierenden Ansprüche der Mitarbeiter sind, bleibt die individuelle Entscheidung der Unternehmen. Da heute die Anforderungen an Arbeitnehmer generell gestiegen sind, kann stärkere Eigenverantwortung in Angst und schlechtem Gewissen vor zu erreichenden Zielvorgaben umschlagen, die mit einem normalen Arbeitspensum (40h-Woche) nicht erreicht werden können (vgl. Schmidt 2004: 20f).

Das Phänomen „mehr Arbeitsdruck durch mehr Freiheiten“ wurde frühzeitig in der Arbeitswissenschaft bemerkt. Der Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ kam 1998 auf und beschreibt, wie sich

der Zugewinn an Freiheiten für den Arbeitnehmer in die eigenverantwortliche und scheinbar freiwillige Ökonomisierung der Arbeitskraft transformiert. Arbeitsleistung, Zeiteinteilung, Freizeit und selbst private Kontakte sähen Arbeitnehmer zunehmend in einer Kosten-Nutzen-Reaktion, ihre eigenen menschlichen Bedürfnisse würden dagegen zurückgedrängt (vgl. Voß/Pongratz 1998: 131ff).

Die Arbeitskraft eines Menschen erscheine in der Folge nicht nur den Unternehmen, sondern auch den Beschäftigten selbst als „Ware“, die sie auf dem „Markt“ bestmöglich anbieten müssen, um überhaupt noch eine Chance auf bezahlte Erwerbsarbeit zu haben. Prekäre soziale Lagen, strukturelle Massenarbeitslosigkeit und der Abbau sozialstaatlicher Leistungen fördere deshalb diesen Prozess (ebd.: 148ff). Eingeräumt wird, dass er nicht auf alle Arbeitnehmer zutrifft. Es sei jedoch zu beobachten, dass auf breiter gesellschaftlicher Ebene eine Veränderung von Werten eintrete. Begriffe der „Leistungsbereitschaft“, „Eigenverantwortung“ und „Flexibilität“ würden zunehmend positiv konnotiert. Damit erscheine es in der öffentlichen Wahrnehmung nicht mehr problematisch, wenn ein Individuum nicht nur seinen Arbeitsalltag, sondern sein gesamtes Leben unter ökonomischen Maßstäben organisiert und eigene Bedürfnisse missachtet (vgl. Voß 2003: 86f).

Aus heutiger Sicht muss festgestellt werden, dass häufig nicht die angeblich positiven Auswirkungen der Eigenverantwortung Motivation für eine höhere Arbeitsleistung und freiwillige Mehrarbeit sind sondern Angst, der auferlegten Eigenverantwortung nicht gerecht werden zu können und deswegen den Arbeitsplatz zu verlieren. Die „Motivation“ *durch* Selbstorganisation ist ein Zwang *zur* Selbstorganisation geworden, was durchaus beabsichtigt ist. Das Unternehmensmanagement kann so steigende Marktrisiken an die Beschäftigten weitergeben. Sie sollen gestiegene Unsicherheiten am Markt nicht nur wahrnehmen, sondern in ihre persönliche Einstellung zur Arbeit aufnehmen und so handeln, als ob sie das Unternehmen in Krisenzeiten managen würden (vgl. Baumann 2000: 35; Hielscher/Hildebrandt 2000: 134). Mitbestimmung im Sinne von

Einbeziehung in grundlegende strategische unternehmerische Entscheidungen wird nicht ermöglicht. Die Beschäftigten sollen auf die gestiegenen Marktrisiken eigenverantwortlich *reagieren* indem sie diese durch höhere Arbeitsleistung ausgleichen. Erwünscht ist ein unbegrenzter Leistungswille, Selbstkontrolle und Selbststeuerung, freiwilliges Überschreiten von Regelungen zu Arbeitsbedingungen und bedingungslose Loyalität zum Arbeitgeber. Nicht erwünscht ist das *Agieren* der Beschäftigten im Sinne von Entwicklung neuer Strategien in Zeiten gestiegener Unsicherheiten am Markt (vgl. Voß/Jurczyk 2000: 157ff, 165f).

Die hier geschilderten Veränderungen wurden von vielen Beschäftigten zunächst hingenommen. Die in Kapitel 2 vorgestellte Rhetorik der „Natürlichkeit“ heutiger ökonomischer Bedingungen, die daraus folgenden verschärften Arbeitsanforderungen, strukturelle Arbeitslosigkeit, geringe Chancen älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt sowie die von vielen Beschäftigten empfundene Unübersichtlichkeit von Marktzusammenhängen führen zur Resignation vieler Arbeitnehmer vor den heutigen Verhältnissen. Die Einstellung „Hauptsache Arbeit“, egal zu welchen Bedingungen, hat sich verbreitet und ist auch durch drastische Einschnitte in die sozialen Sicherungssysteme gefördert worden (vgl. Schmidt 2004: 37). Anpassung an sich verschlechternde Verhältnisse kann auch der Versuch sein, die teils erdrückende Situation durch Anpassung der persönlichen Präferenzen als weniger schlimm erscheinen zu lassen (Schmiedie 2006: 81ff, 88).

3.2.4. Verlust kollektiver Erfahrungen

Die Untersuchung heutiger Arbeitsverhältnisse hat bislang gezeigt: Eine einst auch von Gewerkschaften geforderte Humanisierung der Arbeit ist nicht eingetreten, eher haben sich Resignation vor gestiegenen Arbeitsanforderungen sowie Angst und Unsicherheit haben sich verbreitet. Dies ist ein erster Erklärungsversuch für

fehlende organisierte Proteste gegen höhere Belastungen in der Erwerbsarbeit. Dieser Ansatz ist weiter zu verfolgen um detailliert analysieren zu können, weshalb die Beschäftigten auf heutige Anforderungen mit Resignation reagieren und ob sich dies in Verlauf der Zeit ändern könnte.

Kern heutiger Veränderungen in der Organisation von Erwerbsarbeit ist eine höhere Einbindung des Individuums in Marktrisiken. Arbeitnehmer sind vielfach gezwungen, gestiegene Marktrisiken durch längere Arbeitszeiten (Extensivierung von Arbeit) und höhere Arbeitsvorgaben (Intensivierung von Arbeit) auszugleichen. Traf für den Fall der Anpassung an höhere Arbeitsanforderungen aufgrund gesteigener Eigenverantwortung noch der Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ (vgl. Voß/Pongratz 1998) zu, so wird im Folgenden der Ansatz der „Subjektivierung der Arbeit“ (vgl. Sauer 2005) herangezogen. Im Gegensatz zum Ansatz des „Arbeitskraftunternehmers“ fasst der Ansatz der „Subjektivierung von Arbeit“ mehrere Tendenzen zusammen: Höhere Eigenverantwortung, Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowie Intensivierung und Extensivierung von Arbeit.

Gemeinsam ist allen Forschungsperspektiven, dass der Arbeitnehmer aufgefordert ist, *eigenverantwortlich* auf höhere Marktrisiken und Gewinnerwartungen zu reagieren und seine Arbeitsleistung entsprechend *freiwillig* zu erhöhen. Freiwillige Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie eigenverantwortliches Überschreiten von Arbeitszeitregelungen ohne Lohnausgleich sind weitläufige Phänomene in der Erwerbsarbeit geworden. Persönliche Zeitorganisation, Neuorganisation des sozialen Lebens und hohe Eigenmotivation sind erforderlich, um die neuen Anforderungen bewältigen zu können. Es wird demnach vermehrt auf subjektive Potentiale der Individuen (Organisation, Kommunikation) sowie auf die bislang von der Erwerbsarbeit weitgehend getrennte Freizeit zurückgegriffen, woraus sich der Begriff der „Subjektivierung von Erwerbsarbeit“ ergibt (vgl. Sauer 2005: 110f).

Dieser Begriff beschreibt die langsame aber stetige Auflösung

regulierter Beschäftigungsverhältnisse und deren Ersatz durch neue Kontrollmechanismen. Dieser Prozess verläuft in den verschiedenen Branchen unterschiedlich schnell. Heute ist daher von einer Gleichzeitigkeit alter und neuer Steuerungsmechanismen auszugehen (ebd.: 120). Die Analyse des in der Forschungsperspektive geschilderten Veränderungsprozesses der Arbeitsbeziehungen ist aus gewerkschaftlicher Sicht interessant, da hier Gründe für Schwierigkeiten aber auch Chancen gewerkschaftlicher Organisation sichtbar werden.

Ab den 1980er Jahren zeigte sich die zunehmende Ineffizienz bürokratisch-hierarchischer Entscheidungsmechanismen in der Unternehmensorganisation. Internationalisierung der Handelsbeziehungen, erhöhte Marktrisiken und Kostendruck erforderten weitere Rationalisierungen und flexibleren Einsatz des verbleibenden Personals. Die Ausweitung moderner IuK-Technologien und die daraus resultierenden gestiegenen Anforderungen an Informationsverarbeitung verlangten umfangreiche Kenntnisse der Arbeitnehmer, die in der fordistischen Arbeitsorganisation mit ihren standardisierten und häufig repetitiven Arbeitstätigkeiten nicht vorgesehen waren. So war die Subjektivierung von Arbeit als Zugriff auf individuelle Fähigkeiten eine ökonomische Anforderung (vgl. Silcher 2003: 140f).

Dieser Zugriff auf individuelle Potentiale wurde zunächst von den Arbeitnehmern wie auch von der Arbeitswissenschaft weitgehend positiv bewertet, da es als Chance für erweiterter Selbstverwirklichung im Beruf gesehen wurde. Dies galt zumindest für Berufsgruppen, welche die notwendigen Qualifikationen hatten und einer erweiterten Eigenverantwortung und Selbstorganisation daher weitgehend zustimmten (Facharbeiter, mittleres Management, qualifizierte Dienstleistungen). Die Einführung höherer Selbstorganisation und Eigenverantwortung in einigen Berufsfeldern (v.a. in qualifizierter Dienstleistung und im mittleren Management) ab den frühen 1990er Jahren fiel in die Zeit erhöhter Marktrisiken und verfestigter Massenarbeitslosigkeit. Arbeitsplatzsicherung erschien im Zuge

erhöhter Eigenverantwortung im Beruf daher verstärkt als individuelle Aufgabe. So sank zunächst die Bereitschaft zur Verteidigung der bislang (zumindest offiziellen) scharfen Trennung Arbeit-Freizeit. Durch Arbeitszeitflexibilisierung in Verbindung mit höherem Arbeitsdruck und modernen IuK-Technologien hielt die Arbeit (wieder) Einzug in die Privatsphäre (vgl. Steinhardt 2003: 151ff).

Im Lauf von zwei Jahrzehnten ist es völlig normal geworden, einige berufliche Aufgaben auch in der Freizeit zu erledigen (Telefonate, E-Mail, Organisationsaufgaben) oder Freizeit und Urlaub zu Gunsten der Erwerbsarbeit zu opfern. Wenn auch nicht die gesamte Freizeit von der Erwerbsarbeit eingenommen wird und berufliche Aufgaben möglicherweise schnell erledigt sind, so ist die Trennung Arbeit-Freizeit heute nicht mehr als normative gesellschaftliche Leitlinie verankert. Von Arbeitgeberseite wird die Erledigung beruflicher Aufgaben in der Freizeit heute teilweise vorausgesetzt⁵² (vgl. Färber 2001: 102).

Auch die Gültigkeit kollektiver Vereinbarungen ist deutlich schwächer geworden. Dies ist nicht nur Folge der besonders von der Arbeitgeberseite stets behaupteten „Natürlichkeit“ der Entwicklungen, sondern auch der geringen Prognostizierbarkeit zukünftiger Entwicklungen. Die gestiegene Unsicherheit der Waren- und Finanzmärkte sorgt für eine Gleichzeitigkeit wirtschaftlicher Prosperität und krisenhafter Entwicklungen. Das parallele Existieren alter und neuer Steuerungsformen der Erwerbsarbeit sowie die Gleichzeitigkeit von höherer Eigenverantwortung und hoher Kontrolle der Arbeitsergebnisse (durch Kennziffersysteme) haben eine stark verunsichernde Wirkung auf Arbeitnehmer, da die Arbeitssituation als widersprüchlich empfunden wird (vgl. Schmiedie 2006: 90; Dörre 2003: 25f).

52 Leider existieren keine wissenschaftlichen Untersuchungen über die Frage, wie sich der Wert der Freizeit als gegenüber der Erwerbsarbeit abgeschlossener zeitlicher Bereich weiter entwickelt hat. Der Fortschritt der IuK-Technologien sowie steigender Arbeitsdruck legt die Vermutung nahe, dass sich der hier geschilderte Trend weiter intensiviert hat. Hier fehlen jedoch Untersuchungen, die nach Berufsgruppen analysieren, inwieweit es tatsächlich zu einer weiteren Entgrenzung von Arbeit im Sinne von freiwilligem Opfern von Freizeit kommt.

Die Begründungen für eine angebliche Notwendigkeit von Reorganisation und „Marktanpassung“ (=Flexibilisierung, Stellenabbau, Mehrarbeit) sind für den Arbeitnehmer oft wenig transparent. Das Kostenargument wird seitens der Unternehmen gerne als Begründung vorgetragen, aber die genauen Ursachen bleiben den Mitarbeitern meist verborgen. Einerseits wird von ihnen verlangt, den Markt praktisch zu internalisieren, d.h. der Logik des (angeblichen) Kostendrucks zu folgen und entsprechend zu handeln (durch freiwillige Mehrarbeit). Andererseits wird von ihnen erwartet, die von der Unternehmensleitung vorgegebenen Ziele und Rationalisierungen umzusetzen, ohne deren Notwendigkeit zu hinterfragen. Das Vorschlagswesen von „unten“ nach „oben“ (eines der wesentlichen Ziele des HdA-Programms) ist damit faktisch abgeschafft. Neue Organisationsform für viele Unternehmen ist es heute, den Arbeitnehmer anzuhalten, freiwillig Mehrarbeit zu leisten ohne die Gründe dafür zu verstehen. Würden die Gründe für Mehrarbeit offen gelegt, wäre oftmals ersichtlich, dass steigende Rendite- und Gewinninteressen ausschlaggebend sind und nur zum Teil gestiegene Marktrisiken (vgl. Kratzer 2003: 193ff).

Kollektive Organisation von Arbeitnehmern und Aufklärung über die realen (ökonomischen) Umstände scheitern heute oft an heterogenen Belegschaften. Ein Grund dafür sind die angesprochenen permanenten Unternehmensreorganisationen, ein anderer sind neue Beschäftigungsverhältnisse und der anhaltende Trend zur Externalisierung betrieblicher Aufgaben. Flexibilisierung von Arbeit bedeutet nicht nur die flexible Handhabung der individuellen Arbeitszeit, sondern auch flexibel einstell- und kündbare Belegschaften. Ebenso werden betriebliche Aufgaben, die bislang als hoher Kostenfaktor galten (z.B. Wartung, Reinigung, Verwaltungsaufgaben), an externe Unternehmen vergeben, die nicht selten vom Unternehmen (meist in Form von Personaldienstleistern, d.h. Zeitarbeitsunternehmen) selbst gegründet werden. Damit verliert die Belegschaft ihren kollektiven Zusammenhalt. Die Beschäftigten der fremd- oder ausgelagerten Unternehmensteile haben keine oder eine eigene Interessenvertretung.

Die im Mutterunternehmen verbleibende Belegschaft schrumpft, was ihre Durchsetzungsfähigkeit mindern kann (vgl. Herkommer 2001: 23, Franks 2000: 73).

Mit diesem Trend, der durch die politische Liberalisierung des Arbeitsmarktes noch zusätzlich gefördert wurde, zeichnet sich eine Spaltung von der Belegschaften ab: Der Stammebelegschaft, die aber über relativ sicher Arbeitsplätze und eventuell kollektive Interessenvertretung verfügt, steht eine Randbelegschaft mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen gegenüber und übt durch geringere Arbeitskosten Druck auf die Stammebelegschaft aus. Beide haben aufgrund ihrer teils geringen Größe und fehlender kollektiver Erfahrung Schwierigkeiten, sich zu organisieren. Der Kostendruck, den die Randbelegschaft durch ihre niedrigen Löhne auf die Stammebelegschaft ausübt, erzeugt ein Konfliktpotential, das Gewerkschaften nur schwer organisieren können. Vertretung von Interessen der Randbelegschaften kann so denen der Stammebelegschaft entgegenstehen (v.a. beim Thema Arbeitsplatzsicherheit) und als Bedrohung ihrer Position wahrgenommen werden (vgl., Käthler 2006: 59ff).

3.2.5. Kritik der Arbeitnehmer: Hoher Leistungsdruck, keine Freiheiten

Auch wenn bislang kaum Proteste gegen sich deutlich verschlechternde Arbeitsbedingungen zu beobachten sind, bewerten mittlerweile viele Arbeitnehmer ihre Situation durchaus kritisch, da sich die Arbeitsorganisation immer stärker zu ihren Ungunsten verändert. In der Unterscheidung nach Alter der Beschäftigten ist auffällig, dass ältere Arbeitnehmer die Merkmale früherer Arbeitsorganisation häufig als Referenzfolie nehmen. Diese vergleichen sie mit ihrer heutigen Situation, wobei ihre Bewertungen tendenziell ambivalent sind.

Positiv heben sie den erhöhten individuellen Entscheidungs- und

Gestaltungsspielraum hervor. Das Zurückdrängen tradierter bürokratisch-hierarchischer Strukturen stößt ebenfalls auf ihre Zustimmung. Negativ wird hingegen bewertet, dass neue Kontrollmechanismen entstanden sind (Kennziffern, Zielvereinbarungen), die im Vergleich zu früher rigidere Kontrolle und Sanktionen ermöglichen. Besonders wird kritisiert, dass früher mehr Personal- und Zeitressourcen zur Verfügung standen. Die Verknappung des Faktors Zeit führe auch zu einer Verschlechterung der informellen Beziehungen im Unternehmen. Früher sei die Atmosphäre in den Betrieben „familiärer“ gewesen, der informelle Austausch habe besser als heute funktioniert. Heute sei die Atmosphäre in den Unternehmen „anonym“ und „kühl“. Der Zusammenhalt der Belegschaft leide darunter, auch wegen der gestiegenen Fluktuation durch Zunahme prekärer Beschäftigung. Die informelle Weitergabe von Wissen, die einen besseren Betriebsablauf ermöglichte, sei kaum noch vorhanden, ebensowenig wie bestimmte betriebliche Traditionen, besonders die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Befürchtungen, die erhöhte Autonomie sei eine zunehmende grenzenlose Ausbeutung der Arbeitskraft, werden ansatzweise geäußert (vgl. Kratzer 2003: 201f, Silcher 2003: 141).

Jüngere Arbeitnehmer gelten in der allgemeinen Diskussion als stärker leistungsbereit. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass sie die neuen Steuerungsformen von Erwerbsarbeit als „normal“ ansehen. Dem ist generell nicht so. Sie sehen durchaus kritisch, dass heutige Freiheiten in der Erwerbsarbeit allzu oft in einer scheinbar freiwilligen Selbstaussbeutung enden und die Unternehmensleitung weiterhin alle wichtigen Entscheidungskompetenzen auf sich konzentriere. Darunter leide die gesamte Lebensqualität. Sie fordern, individuelle Entscheidungskompetenzen und Arbeitszeitplanung an die gestiegene Eigenverantwortung anzupassen. Teilweise kritisieren sie auch die Entlohnung im Vergleich zur gestiegenen Verantwortung ebenso wie fehlende Freizeit (vgl. Steinhardt 2003: 157ff).

Weder jüngere noch ältere Arbeitnehmer wollen zurück zu den alten Prinzipien des „Fordismus“ mit seinen stark regulierten

Arbeitsbeziehungen und seiner hierarchisch-bürokratischen Arbeitssteuerung. Soziale Absicherung, die heute fehlt, wird als das positivste Merkmal der „alten Zeit“ gesehen, hierarchisch-bürokratische Strukturen wünscht sich jedoch nur eine Minderheit zurück. Viele begrüßen die neuen Gestaltungsmöglichkeiten, sehen aber kritisch, dass diese heute real kaum existieren, sondern lediglich Verantwortung von der Unternehmensleitung auf die Beschäftigten abgeschoben wird (vgl. Kratzer 2003: 204, Dörre 2002: 356, Kastner 2004: 14).

Werden Arbeitnehmer nach Qualifikation unterschieden, ergibt sich ein ähnliches Bild. Höher Qualifizierte schätzen die gestiegene Selbstorganisation als Selbstverwirklichung, die ihren Qualifikationen entspricht. Der stärkere Rückgriff auf private Zeit wird zwar problematisch, aber auch als Privileg gesehen, sich die Arbeit nach eigenen Wünschen einteilen zu können. Deutlich kritisiert wird, dass die heutigen Anforderungen, gerade durch die Übernahme von Funktionen des strategischen Managements, sehr umfangreich und diffus seien. Dabei werde vom Arbeitnehmer verlangt, dass er sich die notwendigen Qualifikationen ohne Unterstützung des Unternehmens aneignet. Auch werden die geringen Zeit- und Personalressourcen kritisiert, ebenso sinkende Freizeit und die trotz gesteigener Eigenverantwortung kaum angehobenen Löhne (vgl. Dörre 2003: 24). Prekär Beschäftigte kritisieren hauptsächlich die Zunahme befristeter und niedrig entlohnter Beschäftigung, minimale soziale Absicherung sowie immer wiederkehrende temporäre Arbeitslosigkeit. Der Arbeitsdruck sei wegen steigender Arbeitsanforderungen, Angst um den Arbeitsplatz und rigider Kontrollmechanismen hoch. Stärkere räumliche Flexibilität verursache hohe Kosten und stehe familiären Interessen entgegenstehe. Die besonders seitens der Politik geforderte Eigenverantwortung für das individuelle Schicksal wird aufgrund der zunehmenden Unsicherheit und Befristung vorhandener Arbeitsplätze („hire and fire“) als unrealistisch zurückgewiesen. Auch die Entgrenzung der Arbeit im Sinne von Erhöhung individueller Zumutbarkeitsregeln und Flexibilitätsanforderungen wird

diesbezüglich kritisch gesehen. Die „Eigenverantwortung“ sei lediglich eine freiwillige Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen aus Angst um den Arbeitsplatz (vgl. Voß 2003: 71ff, Jurczyk/Voß 2000: 158ff).

3.2.6. Ohnmachtserfahrungen

Die durchaus vorhandene und sich in den letzten Jahren verstärkende Kritik an der heutigen Situation in der Erwerbsarbeit macht deutlich, dass Arbeitnehmer die Werte einer liberalisierten Arbeitsorganisation nicht so tief internalisiert haben, um sie aus eigener Überzeugung zu vertreten (vgl. Peters 2004: 12). Trotzdem ergeben sich weitere Probleme für eine stärkere kollektive Organisation der Mitarbeiter. Massenarbeitslosigkeit gepaart mit sinkender sozialer Absicherung fördert individuelle Anpassung an die heutige Situation aus Notwendigkeit der Existenzsicherung (vgl. Metz-Göckel 2004: 129).

Verunsicherung und Existenzängste sind eine (auch politisch intendierte) Form der Kontrolle von Arbeitnehmern geworden. Befristungen, Niedriglöhne und Leiharbeit sind dabei Phänomene, die in den letzten zwei Jahren auch öffentlich ansatzweise diskutiert wurden. Der Ersatz von festangestellten Mitarbeitern durch Leiharbeiter und andere atypische Beschäftigungsformen wird bis heute politisch gefördert (Weinkopf et al. 2009: 34). Die Folgen wurden bereits im ersten Abschnitt dieses Kapitels diskutiert mit dem Ergebnis, dass sich die soziale Spaltung der Bevölkerung verstärkt und die Ökonomie weiterhin fragil bleibt. Das hat eine verunsichernde Wirkung auf Arbeitnehmer. Die Zukunft scheint nicht mehr planbar (vgl. Erlinghagen 2010: 3).

Zwar ist eine zunehmende Unzufriedenheit in der deutschen Bevölkerung zu beobachten, aber für eventuelle Proteste fehlt ein klarer Adressat. Auch wenn mittlerweile in Ansätzen öffentlich über die Rolle der deutschen Politik in der Steuerung der weltweiten Ökonomie und der Arbeitsbeziehungen diskutiert wird, bleibt letztlich

oft als Begründung, das Abstraktum „krisenhafte weltweite Ökonomie“ sei für die Verschlechterung der deutschen Arbeitsverhältnisse verantwortlich. Da es kaum möglich ist, dieses Abstraktum ohne umfassende (ökonomische) Ausbildung begrifflich zu fassen, was Voraussetzung für Lösungsvorschläge wäre, herrscht eine tiefe Unsicherheit in der deutschen Bevölkerung. Sie endet häufig in einem Gefühl der Ohnmacht gegenüber den Verhältnissen, obwohl das Bewusstsein steigt, dass eine maßgebliche Ursache für die Ausdehnung der Prekarität die deutsche Politik der vergangenen 20 Jahre ist. Kollektive Organisation erscheint vielen Arbeitnehmern nicht hilfreich, strukturelle ökonomische Probleme zu lösen, zumal Gewerkschaften bislang keine umfassenden ökonomischen Alternativkonzepte vorgelegt haben (vgl. Bergmann 2006: 77ff, 83f). Zunehmende Konkurrenz der Mitarbeiter untereinander ist ein weiterer Faktor, der derzeit als nicht lösbar erscheint und von vielen Beschäftigten hingenommen wird. Es wurde bereits festgehalten, dass im Rahmen der Steigerung von Eigenverantwortung individuelle Problembewältigung Ursache von Zeitdruck und Stress ist, ohne dass Mitarbeiter eine Möglichkeit sehen, diese für sie negative Situation zu verändern. Im Gegenteil: Durch das Bestreben, sich zwecks Sicherung des Arbeitsplatzes als besonders leistungsfähig darzustellen, können Mitarbeiter eine Konkurrenzhaltung gegeneinander entwickeln. Das ständige *Übertrumpfen der Kollegen* kann sich bis zu einem *innerlichen Zwang* steigern und persönliche Überforderung als individuelles Problem erscheinen lassen (vgl. Peters/Sauer 2005: 20ff).

3.2.7. Depressionen und Erschöpfung: Leben als unbeeinflussbarer „Drift“

Bislang wurden Gründe genannt, weshalb kollektive Organisation der Arbeitnehmer durch Angst, Verunsicherung und dem Fehlen solidarischer Strukturen erschwert wird. Gekürzte Sozialleistungen,

Erhöhung des Renteneintrittsalters sowie allgemeine Ängste großer Teile der Bevölkerung vor sozialem Abstieg haben bislang eine stark disziplinierende Wirkung (vgl. Dörre 2010). Doch lässt sich mittlerweile neben einer diffusen Unzufriedenheit auch Wut einiger Beschäftigter über die heutigen Bedingungen in der Erwerbsarbeit messen. Die Zahl der massiv unzufriedenen Arbeitnehmer steigt langsam, aber stetig (vgl. Dörre 2005: 303). Mittlerweile kann empirisch belegt werden, dass eine steigende Anzahl von Arbeitnehmern ihr Leben nicht mehr als organisiert, sondern als wenig planbar und als permanenten „Drift“ ohne klares Ziel empfindet (vgl. Erlinghagen 2010: 4ff). Hier stellt sich erneut die Frage, weshalb es nicht zu kollektiver Organisation der Betroffenen zum Zwecke des Protests kommt.

Neuere Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Gesundheitsforschung geben hier Hinweise: Erschöpfung. Die deutschen Krankenkassen kommen aktuell übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass Krankschreibungen von Erwerbstätigen aufgrund psychischer Erkrankungen stark angestiegen sind und sich dieser Trend in Zukunft wahrscheinlich weiter fortsetzen wird. Depressive Erkrankungen und Belastungsstörungen mit direkter Verbindung zur Erwerbsarbeit haben deutlich zugenommen. Zwar muss hier berücksichtigt werden, dass eine höhere Sensibilität von Psychiatern/Psychotherapeuten und damit verbundene verbesserte Diagnostik die Statistik beeinflussen. Ein Zusammenhang zwischen deutlich erhöhten Belastungen in der Erwerbsarbeit und den gestiegenen Zahlen von Krankschreibungen aufgrund psychischer Probleme ist jedoch zu sehen (vgl. IGES 2011: 15).

Nach Berufsgruppen aufgeteilt zeigen die Untersuchungen der Krankenkassen ebenfalls eine deutliche Tendenz. Neben Berufsfeldern, die traditionell hohen Belastungen und Stress ausgesetzt sind (Erziehung, Unterrichtswesen, Telekommunikation, Krankenpflege, Sicherheitsberufe), ist vor allem der Anstieg psychischer Erkrankungen in der Zeitarbeitsbranche signifikant. Dabei sind nicht aktuell ausgeführte Tätigkeiten ausschlaggebend, sondern

die allgemein große Unzufriedenheit mit Einkommen, mangelnde Arbeitsplatzsicherheit, fehlende Aufstiegschancen und die Erfahrung ständig wiederkehrender Arbeitslosigkeit. Diese generelle und sich verfestigende Unzufriedenheit, besonders im Zusammenhang mit niedrig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen, erklärt die Zunahme von Angststörungen. Auch diese Form psychischer Erkrankung nahm in den letzten Jahren zu (vgl. Doelfs 2010).

Psychische Erkrankungen verursachen zeitlich lange Personalausfälle. Die durchschnittlichen Ausfalltage pro Jahr eines psychisch erkrankten Arbeitnehmers liegen aktuell bei etwa 25, bei depressiven Erkrankungen über 40 Arbeitstagen. In der Rangliste der Häufigkeit von Krankheitstagen liegen psychische Erkrankungen je nach Krankenkasse auf Platz drei oder vier. Noch Anfang der 1990er Jahre waren sie praktisch bedeutungslos. Besorgniserregender werden diese Zahlen, wenn eine weitere Form der Erkrankung, die sowohl körperliche wie psychische Ursachen haben kann, mit einbezogen wird: Das Burn-Out-Syndrom. Dieser Zustand vollständiger körperlicher wie psychischer Erschöpfung ist noch nicht als eigenständige Krankheitsform anerkannt, da die medizinische und psychologische Forschung hierzu bislang wenig Ergebnisse im Sinne von Indikatoren zur Messbarkeit des Symptoms vorweisen kann (vgl. Bitzer et al. 2011: 47f).

Ursachen wie auch Symptome beim Burn-Out-Syndrom sind sehr unterschiedlich und die sich gegenseitig beeinflussenden Zusammenhänge körperlicher Erschöpfung und psychischer Belastungen komplex. Die Folgen sind jedoch bereits heute deutlich messbar: Krankschreibungen wegen Arbeitsunfähigkeit über mehrere Monate bis hin zur dauerhaften Arbeitsunfähigkeit stiegen in den letzten Jahren besonders bei Personen um die 40 Lebensjahre signifikant an. Bei dieser Gruppe haben unklare Berufsaussichten, Belastungen durch Erwerbsarbeit, Unvereinbarkeit von Beruf und Familie sowie allgemeine Überlastungen im Beruf wie privat besonders deutliche Auswirkungen. Jede 6. Krankmeldung von Personen aus dieser Gruppe hat mittlerweile den Hintergrund

psychischer Belastungsstörungen.

Auch wenn noch wenig Forschungsergebnisse zum Phänomen „Belastungsstörungen in Zusammenhang mit veränderter Situation in der Erwerbsarbeit“ existieren, so gilt dieser Zusammenhang besonders bei stärkerer Eigenverantwortung, unklaren Berufsperspektiven und Leistungsverdichtung als gegeben. Hinzu kommen hohe allgemeine Verunsicherung aufgrund der wirtschaftlichen Lage, generelle Angst vor Arbeitsplatzverlust, gestiegene Angst vor sozialem Abstieg und Vermischung von Berufs- und Privatsphäre, die zu wenig Zeit für Erholung lässt⁵³ (vgl. IGES: 31f).

Trotz langer Krankenschreibungen und Ausfalltage von Mitarbeitern interessiert sich eine Mehrheit der deutschen Unternehmen nur wenig für die Folgen stark erhöhter Belastungen der Arbeitnehmer. Grund dafür ist ihre prinzipielle Ersetzbarkeit, Kurzfristorientierung und daraus resultierendem mangelnden Gespür für volkswirtschaftliche Gesamtzusammenhänge. Aber auch viele Arbeitnehmer deuten die körperlichen Alarmzeichen drohender Erkrankungen, egal ob psychisch oder physisch, nicht. Ihre Angst vor Arbeitsplatzverlust ist zu groß. Sie wollen nicht im Vergleich zur restlichen Belegschaft, die dem gleichen Druck ausgesetzt ist, als „Versager“ dastehen. Die später eintretende psychische Erkrankung verläuft dann wesentlich schlimmer, weil sie zu lange verschleppt wurde (vgl. Färber 2001: 102; Dunkel et al. 2010).

Ein direkter Eingriff von Gewerkschaften ist bei der Problematik steigender Überforderung und Erschöpfung von Arbeitnehmern kaum möglich, da das primär eine Frage der Unternehmens- und Arbeitsorganisation ist. Sie können aber versuchen, Unternehmen zu sensibilisieren. Die steigende Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen und Burn-Out-Syndrom bieten Möglichkeiten, über Gesundheitsfragen bessere Arbeitsbedingungen und eine nachhaltigere

53 Psychische Erkrankungen und besonders das „Burn-Out-Syndrom“ sind in ihren Fallzahlen deutlich angestiegen. In der Analyse wird deutlich auf die sich heute kumulierenden Problemlagen für Arbeitnehmer verwiesen, die sich deutlich häufiger Existenzängsten und Leistungsdruck ausgesetzt sehen. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass „Burn-Out“ sowie depressive und Angststörungen allgemein den Charakter einer Volkskrankheit annehmen (vgl. Bitzer et al.: 9)

Arbeitsorganisation zu fordern. Auch die verlängerte Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre kann hier thematisiert werden.

3.3. Zwischenfazit: Stärkung des politischen Einflusses der deutschen Gewerkschaften notwendig

Die Hauptproblemfelder, mit denen Gewerkschaften heute bei der Organisation von Arbeitnehmern konfrontiert sind, können wie folgt definiert werden: 1. Angst vor Arbeitsplatzverlust und sozialem Abstieg durch Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung, 2. Fehlen solidarischer Strukturen aufgrund von Unternehmensreorganisation, Auslagerung und Leiharbeit, 3. Überforderung der Arbeitnehmer durch hohen Arbeitsdruck, 4. Eine sozial disziplinierende Wirkung von Ungleichheit und Existenzängsten, die durch ökonomische Fragilität und Absenkung der Sozialvorsorge verstärkt wird. Bei allen Problemfeldern stehen Gewerkschaften vor neuen Herausforderungen, auf die sie eine Antwort finden müssen.

Eine Diskussion um grundsätzliche Strukturen und Perspektiven gewerkschaftlichen Arbeitens, die auch eine Debatte über das klassische Vertretungsmodell deutscher Gewerkschaften enthält, beinhaltet das folgende Kapitel 4. Hier wird zusammenfassend hervorgehoben werden, dass aktuell alle wesentlichen gewerkschaftlichen Herausforderungen auf politischer Ebene zu finden sind, da es sich um grundlegende Debatten über die Regulation von Ökonomie und Arbeitsmarkt sowie Aufgaben des Staates im Rahmen der sozialen Risikoversorge handelt.

3.3.1. Forderungen nach sozialstaatlicher Vorsorge und Re-Regulierung von Arbeitsbeziehungen haben allein wenig Chancen

Angst vor Arbeitsplatzverlust und die sozial disziplinierende Wirkung von Armut ist kein neues Phänomen sondern immer vorhanden, wenn

strukturelle Arbeitslosigkeit existiert. Dies gilt als normale Situation in kapitalistischen Systemen, die auf Gewinnmaximierung basieren. Die Angst vor sozialem Abstieg bei temporärer Arbeitslosigkeit kann jedoch durch soziale Absicherung gemindert werden.

In Deutschland ist ab 2002 das Gegenteil der Fall, da die Sozialsysteme reformiert und deren Leistungen gekürzt wurden. Somit ist die Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen aus Angst vor Arbeitsplatzverlust eine Frage der Sozialpolitik und damit auf politischer Ebene zu bearbeiten. Ebenso eine politische Frage ist die massive Ausdehnung prekärer, niedrig entlohnter Beschäftigung. Der Unsicherheit einer (liberalisierten) Waren- und besonders der Finanzmärkte muss ebenfalls auf Ebene der politischen Wirtschaftssteuerung begegnet werden. Hier sind Gewerkschaften gefordert, jenseits ihrer alltäglichen Tarifarbeit Antworten auf diese politischen Fragen zu finden und politische Alternativen nicht nur aufzuzeigen, sondern auch im Sinne der Arbeitnehmer durchzusetzen. Das ist ein langwieriger, schwieriger Prozess, der hohen Ressourceneinsatz erfordert und dessen Ergebnisse ungewiss sind, besonders da gegen die politische Leitlinie einer weiteren Liberalisierung der Ökonomie argumentiert werden muss (vgl. Käthler 2005: 199, Hoffmann 2006: 64).

Die Einbeziehung prekär Beschäftigter in geplante Programme für eine nachhaltige Verbesserung von Arbeitsbedingungen ist nach wie vor ein großes Problem für Gewerkschaften. Sie können die Spaltung der Belegschaften in (organisierte) Festangestellte und (nicht organisierte) Leiharbeiter, Aushilfen und Subunternehmer bislang nicht wirkungsvoll bekämpfen. Hier müssen sie Angebote besonders für prekär Beschäftigte schaffen, um deren Ohnmachtserfahrungen zu überwinden. Solche Angebote (z.B. Durchsetzung gleicher Entlohnung) können jedoch den Interessen der organisierten Stammbeschaften entgegenstehen, die hier möglicherweise in unsicheren Zeiten eine Konkurrenz um ihre Arbeitsplätze sehen (vgl. Dörre 2006: 90f).

Mit den Ursachen und Auswirkungen der Finanzkrise bieten sich

Gewerkschaften Möglichkeiten, ihre Forderungen argumentativ zu belegen. Ein Ansatz wäre hier, die Reduktion staatlicher Investitionen und des Sozialstaates auf reine Kostenfaktoren aufzugreifen und die langfristig ökonomisch schädliche Wirkung einer solchen Politik sowie die Aufgaben der Sozialpolitik und staatlicher Investitionen herauszustellen: Die Anforderungen der heutigen Ökonomie sind ohne gut ausgebaute öffentliche Bildungseinrichtungen, Infrastruktur, Kinderbetreuung, Gesundheitsvorsorge, Sicherheit für Arbeitnehmer und öffentliche Verwaltung nicht zu bewältigen.

Der Sozialstaat ist konzipiert worden, um eine positive gesellschaftliche wie ökonomische Entwicklung sicherzustellen und Wachstum durch Forschung, Innovationen und eine hohe Arbeitsproduktivität zu sichern. Dazu gehören auch gezielte staatliche Investitionen, wenn die Privatwirtschaft diese nicht leisten kann oder als Anschubfinanzierung für den Aufbau neuer Technologien und Produkte braucht. So können staatliche Investitionen Arbeitsplätze schaffen, die durch Sozial- und Steuerabgaben der Unternehmen und Arbeitnehmer dem Staat langfristig zu Gute kommen (vgl. Butterwegge 2007: 125).

Mit dieser Argumentation könnte eine Grundlage für die Forderungen nach einem starken Sozialstaat und einer aktiven Wirtschaftspolitik geschaffen werden, die Arbeitsplatzsicherheit und gute Zukunftsperspektiven für Arbeitnehmer zur Folge haben. So könnte der derzeit hohen Existenzangst und dem dadurch verursachten Zwang zur Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden.

Allerdings ist derzeit unklar, ob das Aufstellen solcher Forderungen eine Wirkung auf die deutsche Politik hätte. Für deutsche Gewerkschaften sollte es alarmierend sein, dass die politische Leitlinie der Austeritätspolitik europaweit mittlerweile fest verankert ist und derzeit Krisenländern wie Griechenland autoritär aufgezwungen wird. Die gleichzeitige Verweigerung alternativer Denkansätze zur Lösung der europäischen Krise ist auch für Gewerkschaften dahingehend besorgniserregend, als dass Deutschland

im wahrscheinlichen Fall eines sehr schwachen Wirtschaftswachstums oder Rezession die gleiche Politik auf sich anwendet und wie in Griechenland sinkende Löhne und Kürzung staatlicher Investitionen forciert. In diesem Fall ist erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit nahezu unmöglich (vgl. Busch 2012: 25ff). Auch wenn die deutschen Gewerkschaften wesentliche Denkfehler europäischer Austeritätspolitik aufzeigen können und Alternativen aufstellen bleibt fraglich, ob sie damit den Mainstream der politischen Ideen verändern können.

Etwas optimistisch kann hier stimmen, dass aktuell in Öffentlichkeit und Politik Themen der Makroökonomischen Steuerung, der sozialstaatlichen Absicherung und der Staatsfinanzierung wieder thematisiert werden und, zumindest unterschwellig, eine Kritik an derzeitigen politischen Leitlinien aufkommt. Im Gegensatz zu den 1980er, 1990er und 2000er Jahren gelten heute soziale Konflikte nicht mehr als weitgehend gelöst und die Liberalisierung von Ökonomie, Finanzwirtschaft und Arbeitsmarkt werden in der Öffentlichkeit sowie teilweise auch in der Wissenschaft zunehmend kritisch gesehen. Dazu hat die steigende soziale Spaltung wie auch die Krise seit 2008 maßgeblich beigetragen. Aktuelle ökonomische Leitlinien werden dadurch ansatzweise wieder hinterfragt (vgl. Truger/Will 2012, Helmedag 2010).

Wohin dieser Prozess führt, kann nicht vorhergesagt werden. Es ist jedoch denkbar, dass Verteilungskonflikte, die seit den 1960er Jahren als gelöst galten oder institutionalisiert waren, erneut aufkommen. Das Verhältnis Staat-privat könnte in den folgen Jahren neu justiert werden, wobei nicht sicher ist, ob der Trend zur Entstaatlichung anhält oder staatliche Regulationsmodi (in der Sozialpolitik und Regulierung der Wirtschaft) wieder an Gewicht gewinnen. Dabei ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die deutsche Politik seit rund zwei Jahrzehnten Sparmaßnahmen zur Haushaltskonsolidierung präferiert und eine sich verschärfende soziale Spaltung durch Risikoprivatisierung und Niedriglöhne fördert, was dem Glauben an positive ökonomische Auswirkungen einer Niedriglohnstrategie und

geringer sozialer Absicherung entspricht (vgl. Brandl 2006: 48; Käthler 2006: 18).

Eine kurzfristige Trendumkehr bei den politischen Leitideen erscheint daher kaum möglich. Die Entwicklungen in der Krise seit 2008 haben verdeutlicht, wie sehr Gewerkschaften von ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen abhängig sind. Krisenhafte Entwicklungen in Europa belegen ökonomische und finanzpolitische Risiken, die nicht grundlegend beseitigt worden sind. Damit wird die ökonomische Fragilität auch in den nächsten Jahren anhalten. Gewerkschaften werden so weiterhin Schwierigkeiten haben, ihre wesentlichen Forderungen durchzusetzen und allenfalls nur kurzfristige Erfolge in wenigen Branchen haben (vgl. Flassbeck 2012: 11).

Die Gefahr eines weiteren Sozialstaatsabbaus ist mit der vermeintlichen Legitimation einer ökonomischen Dauerkrise durchaus gegeben. Damit würden auch Existenzängste und ihre sozial disziplinierende Wirkung zunehmen. Der Sozialstaat gilt überdies führenden und politisch einflussreichen Vertretern der gesellschaftlichen Elite immer noch als obsolet. Er solle abgeschafft oder zumindest auf ein absolutes Minimum reduziert werden (vgl. Streit 2008, Sloterdijk 2009). Darüber hinaus bietet die Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen heute der Arbeitgeberseite viele Möglichkeiten, sich gewerkschaftlichen Forderungen und Regulationsversuchen auf Tarifebene zu entziehen. Eine gewerkschaftliche Programmatik, die allein auf Tariffragen zielt, erscheint daher wenig geeignet, die Lage der Beschäftigten nachhaltig zu verbessern.

Es wird insgesamt deutlich, dass Antworten für die heutigen Probleme von Arbeitnehmern nicht ohne eine grundsätzliche Diskussion politischer Fragen der Arbeits- und Sozialpolitik sowie der Wirtschaftssteuerung auskommen. Eine wachsende Zahl von Personen, die sich dauerhaft in prekären Lagen befinden, fordert eine grundlegende Neuausrichtung deutscher Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Gewerkschaften können zwar Forderungen

diesbezüglich aufstellen, das wird jedoch unter den aktuellen politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen nicht ausreichen, sie auch durchzusetzen.

3.3.2. Potentiale für eine neue gewerkschaftliche Protestbewegung?

Entscheidend für Gewerkschaften ist die Frage ob es ihnen gelingt, ihre Mitglieder zu mobilisieren und darüber hinaus auch Neumitglieder zu gewinnen. Mit den hier vorgestellten Ansätzen von politischen Forderungen nach umfangreicher Re-Regulierung von Arbeitsbeziehungen und Ökonomie erscheint das schwierig, obwohl es alle Arbeitnehmer wie die ganze Bevölkerung direkt betrifft. Es muss berücksichtigt werden, dass grundlegende Diskussionen um wirtschafts- und sozialpolitische Zusammenhänge sowie politische Leitlinien sehr komplex sind und hohe Zugangsvoraussetzungen in Form von politischer und ökonomischer Bildung voraussetzen. Diese Voraussetzungen können bei einer Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder sowie Arbeitnehmer generell nicht angenommen werden.

Bereits in der Arbeitssoziologie wird zudem auf die Tatsache verwiesen, dass auf steigende Verunsicherung und Prekarität zunächst eher mit Ohnmacht und Resignation reagiert wird⁵⁴, was auch in Kapitel 3.2. herausgestellt wurde. Es ist demnach nicht davon auszugehen, dass mit dem Anhalten einer für Arbeitnehmer negativen Politik selbstständig eine gewerkschaftliche Protestbewegung entsteht, eher ist ein Verlangen nach autoritären Lösungen und das Abschieben von Problemen auf „Sündenböcke“ wahrscheinlich (vgl. Brinkmann et. al. 2006: 77).

Heute scheidet eine gewerkschaftliche Diskussion über die aktuelle

⁵⁴ In diesem Zusammenhang ist auf die berühmte „Mariantal-Studie“ zu verweisen, in der die Autoren kurz vor der NS-Zeit empirisch nachweisen konnten, dass lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit nicht zu Aufständen, sondern zu Resignation, Ohnmacht und der Präferenz autoritärer Staatskonzeptionen führt, was sich kurze Zeit später auch bewahrheitete (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1960). Siehe hierzu auch Kap. 4.1.

Sozial- und Wirtschaftspolitik zudem noch an den in der Bevölkerung weit verbreiteten Thesen der „Übermacht der Verhältnisse“. „Globalisierung“, „notwendige Reformen“ „Wettbewerb“ sowie individualistische Werte sind heute kaum hinterfragte Schlagworte und persönliche Haltungen, mit denen von politischer und ökonomischer Seite ein weiterer Abbau des Sozialstaats, Risikoprivatisierung und eine noch stärkere Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen legitimiert werden, siehe dazu auch Kapitel 3.1. Auch das fördert die Akzeptanz weiter sinkender Löhne und schlechter Arbeitsbedingungen (vgl. Bühren 2007: 9ff).

Mit dem Forschungsstand Ende der 2000er Jahre erscheint es daher vorerst fraglich, ob deutsche Gewerkschaften die sich in Zukunft eventuell ergebenden Konfliktpotentiale strategisch in ihrem Sinne nutzen können. Im Zusammenhang mit dieser Fragestellung tauchte in 2010 ein aus gewerkschaftlicher Sicht interessantes Phänomen auf, das ein großes mediales Echo erzeugte: Bürgerproteste mit großen Teilnehmerzahlen. Die Proteste gegen das Bahn-Bauprojekt „Stuttgart 21“ (unterirdischer Durchgangsbahnhof anstatt oberirdischem Kopfbahnhof) mobilisierten im Herbst 2010 über mehrere Wochen zehntausende Menschen. Dies kam besonders von politischer Seite unerwartet. Die Proteste gegen einen Atommülltransport in das Zwischenlager Gorleben erreichten eine Rekordbeteiligung, nachdem die Intensität und Mobilisationsfähigkeit der Anti-Atomkraft-Bewegung in den vergangenen Jahren nachgelassen hatte.

Das Phänomen hoher Mobilisationsgrade für Bürgeranliegen Ende 2010 ist derzeit noch nicht wissenschaftlich aufgearbeitet. Die Frage, ob sie einmalig waren oder sich eine „neue Kultur des Protestes politisch aufgeklärter Bürger“ durchsetzt, wie es in einigen Medien proklamiert wurde⁵⁵, kann derzeit nicht beantwortet werden. Dennoch ist es in Bezug auf die Frage nach den aktuellen Handlungsbedingungen von Gewerkschaften wichtig, diese Frage anhand der Ereignisse von Ende 2010 kurz zu diskutieren, da Gewerkschaften von einer höheren Mobilisationsbereitschaft

⁵⁵ Vgl. Tagesschau.de von 1.10.2010

profitieren könnten.

Besonderes Kennzeichen der Proteste, so wurde von medialer Seite behauptet, sei die Teilnahme von Menschen, die sich bislang nur wenig an Bürgerbewegungen beteiligt hatten. Eine Mehrheit der Bürger sähe sich nicht mehr politisch (auch von den durch sie gewählten Regierungsparteien) repräsentiert und werfe vergangenen wie auch der aktuellen Regierung vor, nur noch die Interessen von ökonomischen Eliten zu vertreten. In diesem Zusammenhang kam die These auf, dass sich eine generelle Unzufriedenheit der Bürger mit der Politik vergangener Jahre äußere und dass dies nicht nur auf lokale Streitfragen beschränkt bleiben werde⁵⁶.

Dieser These kann aus Sicht von Gewerkschaften nicht zugestimmt werden. Auch der DGB und die deutschen Einzelgewerkschaften hatten im Herbst 2010 zu Protesten aufgerufen, die jedoch deutlich weniger Resonanz fanden als Aktionen gegen Kernenergie oder „Stuttgart 21“. Zumindest für den gewerkschaftlichen Bereich traf die These einer „neuen Protestkultur“ Ende 2010/Anfang 2011 nicht zu. Der DGB urteilte, dass die These der Postulierung einer „neuen Protestkultur“ eine mediale Überhöhung der Ereignisse darstelle (Sommer 2010: 1).

Trotz Kritik der Gewerkschaften an dieser These bleibt die Frage von Interesse, ob sich angesichts der vergrößerten sozialen Spaltung in Deutschland Parallelen zu der Zeit der „68er-Bewegung“ in den späten 1960er und frühen 1970er Jahren abzeichnen. Zum Zeitpunkt Ende 2010 ist sie aus wissenschaftlicher Sicht nicht eindeutig zu beantworten. Allerdings wird angemerkt, dass die These großer Protestbereitschaft in Krisenzeiten nicht uneingeschränkt stimme. Verunsicherung und ökonomische wie gesellschaftliche Destabilisierung haben vielmehr lähmende Auswirkungen (Walter 2011). Kritisch angemerkt wird auch, dass aktuelle regionale Projekte mit überschaubaren Auswirkungen und klar zu benennenden Akteuren nicht vergleichbar seien mit sozialpolitischen Themen, deren Zusammenhänge komplex und für den Großteil der Bevölkerung

⁵⁶ Vgl. Tagesschau.de vom 7.10.2010

unüberschaubar sind. Daher dürfe man die Protestbewegungen gegen Atomtransporte, Kernenergie und „Stuttgart 21“ nicht verallgemeinern. Soziale Themen, wie sie auch von Gewerkschaften vertreten werden (Rente, Mindestlohn, Risikoprivatisierung) scheinen heute, obwohl ihre langfristigen Auswirkungen weitreichend sind, weniger mobilisieren zu können als lokale Streitfragen an praktischen Gegebenheiten (Behrsing 2010).

Der Hinweis auf den Unterschied zwischen lokalen Bündnissen im Rahmen örtlicher Streitfragen und sozialpolitischen Themen ist berechtigt. Heute ist nicht genau vorhersehbar, ob durch sich nachweisbar vergrößernde soziale Spaltung und allgemeine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gewerkschaftlich nutzbare Konfliktbereitschaft entstehen wird. Es ist denkbar, dass eine positive ökonomische Entwicklung Ansprüche von Arbeitnehmern schaffen, aber auch existierende soziale Ungleichheiten überdecken kann. Eine negative ökonomische Entwicklung könnte eine kritische Betrachtung der Politik, aber auch Ängste und in der Folge Resignation und politische Lähmung erzeugen. Für Gewerkschaften wird daher entscheidend sein, nicht passiv auf das Entstehen einer „neuen Protestkultur“ zu hoffen, sondern selber im Rahmen ihrer Möglichkeiten (z.B. bei Tarifkonflikten) aktiv gegen ökonomische und soziale Missstände zu mobilisieren⁵⁷.

Insgesamt erscheint es auf Grundlage der vorliegenden Erkenntnisse notwendig, seitens der deutschen Gewerkschaften eine grundsätzliche Debatte um das deutsche gewerkschaftliche Vertretungsmodell zu führen. Das betrifft besonders die Frage der bislang praktizierten

⁵⁷ Bei der Frage nach der Mobilisationsbereitschaft sind aus gewerkschaftlicher Sicht noch viele weitere als die genannten Einflussfaktoren zu berücksichtigen. Die Arbeitsbedingungen als alltägliche Erfahrungswelt von Berufstätigen sind hier zu nennen, wie Kap. 3.2. gezeigt hat. Gesellschaftliche Werte (z.B. starker Individualismus), Bildung sowie Formen der Vernetzung sind weiterhin entscheidend. Internationale Ereignisse, z.B. Protestwellen in anderen europäischen Ländern gegen die Sparpolitik der jeweiligen Regierung, könnten Signalwirkung haben. Großereignisse mit globaler Auswirkung wie die Atomkatastrophe von Fukushima im März 2011 können die öffentliche Meinung nachhaltig beeinflussen. Auch ist der Einfluss von Medien zu nennen und in diesem Zusammenhang die gezielte Beeinflussung der öffentlichen Meinung (vgl. Müller 2007, 2009). Diese Zusammenhänge sind für die Frage nach der Mobilisierungsfähigkeit bestimmter Teile der Bevölkerung in Zukunft auch wissenschaftlich genauer zu erforschen.

Sozialpartnerschaft, die eher auf weitgehend konfliktfreier Kompromissfindung ausgelegt ist. Da diese Sozialpartnerschaft von der deutschen Politik Ende der 1990er Jahre aufgekündigt wurde, bietet ein solches Vertretungsmodell Gewerkschaften derzeit keine Möglichkeiten mehr, grundsätzliche Forderungen nach einer stärkeren Regulierung von Arbeitsmarkt und Ökonomie durchzusetzen. Gewerkschaftliche Forderung, z.B. die eines allgemeinen Mindestlohnes in Höhe 8,50€, haben so wenig Chancen auf Realisierung.

Es wäre übereilt, an dieser Stelle Forderungen nach einer politisch aktiveren Rolle deutscher Gewerkschaften zu stellen, die beispielsweise den Gewerkschaften nahelegen, das politische Streikrecht zurückzufordern und einzusetzen. Die bislang praktizierte Form gewerkschaftlicher Interessenvertretung kann nicht einfach verändert werden. Sie ist Ergebnis historischer Entwicklungen. Daher muss das deutsche gewerkschaftliche Vertretungsmodell zunächst vor seinem historischen Hintergrund überprüft werden. Es sind die historischen Umstände seiner Entstehung sowie daraus resultierende gewerkschaftliche Traditionen zu untersuchen, bevor adäquat Aussagen hinsichtlich seiner Modifizierung getroffen werden können.

4. Möglichkeiten der Modernisierung des gewerkschaftlichen Vertretungsmodells

Kapitel 3 hat verdeutlicht, dass heute viele Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen und der Organisation von Erwerbsarbeit wirksam geworden sind, die gewerkschaftliche Arbeit nachhaltig erschweren. Kapitel 2 hat dargestellt, dass diese Veränderungen politisch intendiert waren. Daher können deutsche Gewerkschaften diesen Veränderungen auf der Tarifebene nur zum Teil entgegenwirken. Mit diesem Erkenntnisstand ist die Schlussfolgerung zulässig, dass eine grundlegende Diskussion über das deutsche gewerkschaftliche Vertretungsmodell stattfinden muss.

Eine solche Diskussion ist nicht neu. Seit dem Bestehen deutscher Gewerkschaften wurde seitens der politischen Wissenschaft wie auch gewerkschaftsintern über die Form der Interessenvertretung und gewerkschaftliche Handlungsoptionen debattiert. Dabei stand meist die Frage einer eher sozialpartnerschaftlichen und an Tariffragen ausgerichteten versus einer aktiven politischen Partizipation im Mittelpunkt. Von Seiten der kritischen Gewerkschaftsforschung wurden deutsche Gewerkschaften in diesem Zusammenhang dahingehend kritisiert, dass sie in der Vergangenheit zu sozialpartnerschaftlich-konsensorientiert gewesen seien und deshalb unter einem zu hohen „Traditionalismus“ litten, der sowohl die Interpretation aktueller politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen als auch die Entwicklung politischer Programmatiken als Reaktion darauf verhindert habe (vgl. Negt 1989a: 16ff, 25f).

Wie in den vorigen Kapiteln verdeutlicht, ist genau diese Diskussion wieder aktuell. Im Hinblick auf eine Bewertung aktueller gewerkschaftlicher Handlungsoptionen stellt sich die Frage, wie eine grundsätzliche Modernisierung des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells möglich ist, damit deutsche Gewerkschaften wieder an Einfluss zugunsten der Arbeitnehmer gewinnen. Es ist daher

zunächst herauszuarbeiten, worin die grundsätzliche Charakteristik des deutschen Modells gewerkschaftlicher Interessenvertretung besteht. Danach ist anhand der historischen Debatten um die Form gewerkschaftlicher Interessenvertretung zu klären, ob der Vorwurf des zu hohen „Traditionalismus“ von deutschen Gewerkschaften zu halten ist oder ob andere Gründe vorliegen, weshalb deutsche Gewerkschaften eine bestimmte Form der Interessenvertretung präferieren.

Diese Arbeit soll einen Blick in die deutsche Gewerkschaftsgeschichte leisten. In Kapitel 4.1. wird analysiert, welche Gründe es für die Entstehung des klassischen deutschen Vertretungsmodell gab, aufgrund welcher Vorteile es seitens der Gewerkschaften bislang beibehalten wurde und worin die grundlegenden Probleme dieses Vertretungsmodells, insbesondere in den letzten 20 Jahren, bestehen.

Wie in den vorigen Kapitel verdeutlicht, nehmen derzeit die Probleme deutscher Gewerkschaften zu, da sie weder gegen die politisch intendierte Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen, noch gegen deren Umsetzung auf Betriebsebene wirksam und nachhaltig agieren können. Deshalb kamen Mitte der 2000er Jahre Ansätze einer Modernisierung des gewerkschaftlichen Vertretungsmodells auf, die als „Organizing“ bezeichnet wurden und ein neues Konzept für gewerkschaftliche Interessenvertretung darstellen sollten. Die Erfolge blieben jedoch verhalten. In Kapitel 4.2. wird das Konzept des „Organizing“ vorgestellt und diskutiert, worin die Probleme mit diesem Konzept bestanden. Es werden die wesentliche Gründe herausgestellt, weshalb es sich als alleinstehendes Konzept nicht als geeignet für die Modernisierung der deutschen gewerkschaftlichen Interessenvertretung war.

Mit diesen Erkenntnissen und den Ergebnissen der vorangegangenen Kapitel wird eine in Kapitel 4.3. beginnende abschließende Diskussion eingeleitet und erörtert, welche Perspektiven sich für gewerkschaftliches Arbeiten unter prekären ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen ergeben. So ist die Beantwortung der Frage möglich, welche Ansätze sich für eine Modernisierung des

gewerkschaftlichen Vertretungsmodells bieten und als realistisch angesehen werden können.

4.1. Das klassische sozialpartnerschaftliche Vertretungsmodell deutscher Gewerkschaften

Eine Analyse der deutschen Gewerkschaftsgeschichte zur Erarbeitung von Charakteristika des klassischen deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells erfolgt in diesem Abschnitt nur auszugsweise anhand für deutsche Gewerkschaften wichtiger historischer Abschnitte und Ereignisse. Ziel ist es, die traditionellen Eigenschaften des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells, dessen Vor- und Nachteile und Gründe für seine Etablierung herauszuarbeiten. Eine ausführliche Darstellung der deutschen Gewerkschaftsgeschichte ist hier nicht das Ziel.

4.1.1. Die deutschen Gewerkschaften in der Weimarer Republik: Grundlagen des heutigen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells

Die Frühphase der deutschen Gewerkschaftsbewegung ab Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum 1. Weltkrieg ist für die hier angestrebte Analyse nicht geeignet. Zu dieser Zeit unterschieden sich staatliche und soziale Strukturen sowie gewerkschaftliche Organisationen zu sehr von modernen Staats- und Gewerkschaftsstrukturen. Als wichtiger Punkt ist aber festzuhalten, dass die Frühphase der deutschen Gewerkschaftsbewegung durch ihren Kampf um politische Anerkennung in einem autoritär-monarchischen Obrigkeitsstaat geprägt war. Besondere Hindernisse der jungen Arbeiterbewegung waren ihre Zersplitterung in verschiedene politische Ausrichtungen⁵⁸,

⁵⁸ Liberale, dem Bürgertum nahestehende Gewerkvereine konzentrierten sich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Lasallesche Gewerkvereine hatten einen liberalen Kapitalismus als Ziel und lehnten Kampfmaßnahmen ab. Nur sozialistische Gewerkvereine wollten das politische System mit Kampfmaßnahmen verändern (vgl. Mommsen 2005: 29ff)

geringe Mitgliederzahlen⁵⁹ und ein autoritärer Obrigkeitsstaat, der rigide gegen jegliche politische Einflussnahme vorging⁶⁰. Die organisierten Arbeiter hatten zwar ein starkes Interesse an Fragen des Lohnes und der Arbeitsbedingungen, ihr Interesse an politischen Themen war jedoch eher gering, was hauptsächlich am niedrigen Bildungsniveau vieler Arbeiter lag. Insgesamt waren die jungen deutschen Gewerkschaften unter den politischen Rahmenbedingungen eines autoritären Obrigkeitsstaates sowie durch die meist schwache Mobilisations- und Konfliktbereitschaft der Zielgruppe der Arbeiter zu schwach für eine politische Kraftprobe. Das Einfügen in staatliche Strukturen und der nach außen unpolitische Kampf für bessere Arbeitsbedingungen war daher eine Notwendigkeit für die erfolgreiche Etablierung deutscher Gewerkschaften. Sie gelang als Tarifpartei, nicht als politische Kraft, auch wenn politische Konflikte und der Kampf um Rechte für Arbeiter untrennbar mit gewerkschaftlicher Arbeit verbunden waren (vgl. Limmer 1996: 20ff, Gimbel 1989: 55ff).

Für die Fragestellung nach der Herausbildung bestimmter gewerkschaftlicher Traditionen ist die Zeit der Weimarer Republik als Vorform eines demokratischen Staatsgefüges interessant. Hier entstanden gewerkschaftliche Strukturen und Arbeitsweisen, welche bis heute die deutsche Gewerkschaftsbewegung prägen. In der Weimarer Republik wurden deutsche Gewerkschaften erstmals als Tarifpartei gesetzlich anerkannt. Das Streikrecht wurde ihnen nur für Tariffragen zugestanden, nicht aber für politische Konflikte. Damit waren sie rechtlich ausschließlich Tarifpartei und hatten kein politisches Mandat. Diese rechtliche Stellung haben sie bis heute behalten, was in der Folge immer wieder Anlass für Diskussionen um

59 Die Angaben zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad für die Zeit um 1870 ist ungenau, da die genaue Zahl der Arbeiter nur geschätzt werden kann. Fest steht, dass der Organisationsgrad sehr niedrig war. Uellenberg-van Dawen nennt insgesamt etwa 100000 Gewerkschaftsmitglieder, davon ca. 50000 in denen der Sozialdemokratie nahestehenden Gewerkschaften (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 23).

60 Besonders das „Sozialistengesetz“ von 1878, durch das gewerkschaftliche Organisationen und die Sozialdemokratie verboten wurden, zeigt die Unterdrückung der Gewerkschaftsbewegung durch den autoritären Obrigkeitsstaat.

das Selbstverständnis deutscher Gewerkschaften ist. Die o.g. Kritiker sehen hier den zentralen Grund, weshalb deutsche Gewerkschaften politisch zu passiv sind und auf veränderte politische Umstände lediglich reagieren, aber nicht agieren. Dieser Vorwurf ist im Hinblick auf die Diskussion um eine Modernisierung des gewerkschaftlichen Vertretungsmodells genauer zu untersuchen.

Wesentliche Voraussetzung für die Etablierung und rechtliche Anerkennung deutscher Gewerkschaften nach dem 1. Weltkrieg war der (formale) Zusammenbruch der alten Monarchie. 1918/1919 wurden sowohl staatliche Strukturen als auch die Wirtschaft von den überall entstandenen Arbeiter- und Soldatenräten wieder aufgebaut. Anfangs aufkommende sozialistische Staatskonzeptionen konnten sich jedoch nicht durchsetzen. Die Bevölkerung litt Hunger und die Sanktionen der Siegermächte waren hart. Der „Bolschewismus“ in Russland wurde unter dem Eindruck der blutigen russischen Revolution in der Bevölkerung eher als Bedrohung angesehen. Die einflussreichen Eliten des alten Kaiserstaates waren nicht entmachtet und kehrten wieder in ihre Positionen zurück, da man zwecks Wiederaufbau ihren Sachverstand benötigte. Der Umbau des alten deutschen Reiches in eine demokratisch-sozialistische Gesellschaft war so nicht zu realisieren vgl. (Limmer 1996: 48ff).

Die katastrophalen Umstände der Nachkriegszeit und der dringende Wunsch nach Besserung der sozialen Lage ließen die völlige Umgestaltung des gesellschaftlich-politischen Systems für den Großteil der Bevölkerung eher bedrohlich als erstrebenswert erscheinen. Auch die deutschen Gewerkschaften fürchteten mehrheitlich „sozialistische Experimente“ nach russischem Vorbild. Eine deutliche Radikalisierung der linken Opposition trug maßgeblich zu dieser ablehnenden Haltung gegenüber alternativen gesellschaftlichen und politischen Konzeptionen bei⁶¹, ebenso das

61 Nach dem Mord an Rosa Luxemburg und Karl Liebknecht radikalisierte sich die neu gegründete KPD so stark, dass sie in utopische Ideen eines radikalen Kommunismus und der unmittelbaren Revolution nach russischem Vorbild im deutschen Reich abglitt, obwohl sie dafür bei weitem nicht genügend Rückhalt in der Bevölkerung hatte. Dadurch war sie in den Augen derer, die eine schnelle Stabilisierung der Lage anstrebten unseriös, gar bedrohlich.

Kooperationsangebot der Arbeitgeber, die aus Interesse an einem schnellen Wiederaufbau auch sozialistischen Gewerkschaften umfangreiche Zugeständnisse anboten⁶².

1918 wurden Gewerkschaften durch die Weimarer Verfassung politisch als Tarifpartei anerkannt. Sie sollten auf Betriebsebene, wo die radikale KPD in der Arbeiterschaft stark vertreten war, ein Gegengewicht zu sozialistisch-revolutionären Kräften bilden. Gewerkschaften verzichteten im Gegenzug auf das politische Streikrecht und damit auf ein politisches Mandat, da sie sich vorerst als Organisation auf Tarifebene festigen wollten. Die fehlende Demokratisierung der Großindustrie, des Militärs, der Verwaltung und der Justiz war ein weiterer Grund, vorläufig das Angebot einer rechtlich abgesicherten Stellung als Tarifpartei zu akzeptieren und dafür auf das politische Mandat zu verzichten. Jeglicher politischer Aktivismus deutscher Gewerkschaften hätte ihr erneutes Verbot bedeutet, zudem standen zunächst erhebliche Tarifkonflikte an⁶³ (vgl. Harrer/Roßmann 1996: 184ff).

Organisatorisch erlebten deutsche Gewerkschaften nach ihrer rechtlichen Legitimation einen Aufschwung. Das Prinzip des Industrieverbands wurde durchgesetzt und der „Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund“ (ADGB) als Dachverband gegründet⁶⁴. Einen starken Mitgliederzuwachs und das Betriebsverfassungsgesetz von 1920, in dem gewerkschaftlich ausgehandelten Tarifverträgen der Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen gegeben wurde, empfanden sie als ersten Sieg. Dabei definierten sie ihre momentane Stärke als Resultat der rechtlichen Anerkennung, womit Kritiker in den eigenen Reihen, die den Verzicht auf das politische Mandat bemängelten,

62 Besonders die allgemeine Einführung des 8-Stunden-Tages und das Angebot der paritätischen Mitbestimmung wurde von sozialistischen Gewerkschaften als Sieg gewertet (vgl. Harrer/Roßmann 1989: 183)

63 Gewerkschaften mussten tatenlos zusehen, wie bereits 1919 Zugeständnisse in Fragen der Arbeitsbedingungen wieder zurückgenommen wurden. Der Verlust des symbolisch hoch bedeutsamen 8-Stunden-Tages war dabei die schwerste Niederlage. Daher versuchten die deutschen Gewerkschaften durch ihre rechtliche Anerkennung zumindest auf Tarifebene wieder an Einfluss zu gewinnen.

64 Liberale und christliche Gewerkschaften gründeten ihre eigenen Verbände, auch existierten weiterhin einigen Berufsgewerkschaften, die sich nicht im ADGB organisieren wollten.

geschwächt wurden. Der ADGB erklärte in der Folge strikte parteipolitische Neutralität und Konzentration auf Tariffragen als Leitbild⁶⁵ (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 58ff, Limmer 1996: 54ff).

Der Widerstand gegen den Kapp-Lüttwitz-Putsch vom 13.-17. März 1920 warf nur kurze Zeit später die Frage nach dem politischen Mandat erneut auf. Die Auflösung der jungen demokratischen Institutionen wurde durch einen geschlossenen Generalstreik aller Gewerkschaften, aber auch mit dem Widerstand der Ministerialbürokratie gegen das Putschvorhaben national-konservativer Kreise verhindert. Mit den Vorfällen von 1920 wurde deutlich, dass nur eine aktive politische Arbeit der Gewerkschaften die politischen Rahmenbedingungen in ihrem Sinne gestalten konnte, besonders da sich die politischen Gegensätze ab 1920 wieder zuspitzten. Auf der einen Seite erfolgte eine Linksbewegung sich radikalischer Arbeiter, denen Gewerkschaften politisch zu untätig waren, auf der anderen Seite verstärkten sich reaktionär-rechtsradikale Strömungen, die von Großindustriellen, Militärkreisen und Bürokratie getragen wurden. Der ADGB war in dieser Situation in seiner selbst auferlegten politischen Neutralität gefangen (vgl. Harrer/Roßmann 1989: 204ff).

1923 stieg die Arbeitslosenquote infolge hoher Inflation auf 28%. Nationalistische Agitationen reaktionärer Eliten gaben den Reparationszahlungen, die Deutschland von den Siegermächten des 1. Weltkriegs auferlegt worden waren, die Schuld an der katastrophalen Lage. Diese Haltung erschien der Mehrheit der deutschen Bevölkerung in einer Situation wirtschaftlicher und sozialer Krisenerscheinungen als plausible Erklärung. Die Gewerkschaften waren durch eine Halbierung der Mitgliederzahlen zu sehr geschwächt, um einige existierende Gegenbewegungen zu diesen

65 Alle gewerkschaftlichen Dachverbände hatten jedoch eine starke Parteibindung. So stand der ADGB der reformerischen, antirevolutionären Ausrichtung der Sozialdemokratie (MSPD) nahe. Er wollte sich mit der „Neutralitätsklausel“ von kommunistisch-revolutionären Gruppen absetzen, um nicht in den Verdacht der Systemopposition zu geraten. Besonders radikale Facharbeitergruppen trieb dies in die linksradikale Opposition (vgl. Harrer/Roßmann 1989: 196).

reaktionären Agitationen zu unterstützen, geschweige denn zu koordinieren (ebd.: 220ff).

Letztlich wurden die deutschen Gewerkschaften von der Politik gerettet: Als 1923 die Angriffe auf den Staat durch rechtsradikalen Terror paramilitärischer Gruppierungen bedrohlich zunahmen und die Großindustrie diese maßgeblich finanziell unterstützte, musste die durch SPD, Zentrum und Deutsche Demokratische Partei (DDP) gestellte Koalitionsregierung in Form der Ermächtigungsgesetze handeln, um die Ordnung wiederherzustellen. Sie sicherte den deutschen Gewerkschaften als Gegenleistung für deren Zustimmung erneut weitreichende Kooperation zu. Gewerkschaften konnten so als Organisation weiter existieren, aber die Tarifautonomie wurde durch staatliche Zwangsschlichtung geschwächt (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 62ff, Limmer 1996: 61ff).

Eine Stabilisierung der politischen Verhältnisse sowie der Wirtschaft⁶⁶ ab 1924 führte auch zu einer Stabilisierung der Gewerkschaften durch steigende Mitgliederzahlen. Politische Forderungen einzelner ADGB-Gewerkschaften („Wirtschaftsdemokratie“⁶⁷) stießen jedoch bei den organisierten Arbeitern auf geringes Interesse⁶⁸, vielmehr wollten sie den Wirtschaftsaufschwung für deutliche Lohnsteigerungen nutzen. 1927 endete der kurze Aufschwung durch einen weltweiten Einbruch der Wirtschaft, was Massenentlassungen zur Folge hatte. Die völlig unzureichende soziale Absicherung führte zur erneuten Verelendung

66 Vor allem US-Amerikanische Kredite begünstigten Investitionen und stabilisierten die Wirtschaft. Trotzdem verzichtete die Regierung auf Einführung einer Gewinnbesteuerung. Sie unterließ eine finanzielle Stützung der durch die hohe Inflation zuvor stark belasteten Mittelschichten. Der rein kreditfinanzierte Aufbau einer privaten Wirtschaft ohne nennenswerte Regulierung führte zu beträchtlichen Kapitalakkumulation bei den Eigentümern der Großindustrie und zum Aufbau von Überkapazitäten. Die politische Stellung der überwiegend reaktionären ökonomischen Elite wurde so noch weiter gestärkt und verfestigt. (vgl. Roßmann 1989: 246ff).

67 Kernpunkte der „Wirtschaftsdemokratie“ waren: paritätische Mitbestimmung, betriebliche Selbstverwaltung, Produktionsgenossenschaften und der Ausbau öffentlicher Betriebe.

68 Trotz des Einflusses der radikalen KPD waren in der Zeit von 1924-1928 viele Arbeiter an politischen Auseinandersetzungen nicht interessiert. Grund dafür waren die Belastungen im Alltag. Die Einführung der Fließbandarbeit und der Übergang vom Geld- zum Zeitakkord forderte von ihnen beträchtliche Leistungssteigerungen. Die Zahl der Arbeitslosen stieg zudem durch Rationalisierung rasant an und ließ die Solidarität unter Arbeitern schwinden (vgl. Roßmann 1989: 251f, 255f).

der Arbeiter⁶⁹. Reaktionäre Kräfte, die sich bereits weitgehend in Politik, Ökonomie, Justiz und Militär verankert hatten nutzen diese Situation, um die SPD-Zentrum-Koalition zu stürzen und die Regierung zu übernehmen. Einzig verbleibende Opposition zu reaktionären Kräften waren die radikalen Kommunisten in Form der KPD (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 72ff).

Der ADGB war sich uneins über die Unterstützung der Kommunisten. Die KPD hatte 1928 bereits mehr Mitglieder als ADGB-Gewerkschaften. Eine Unterstützung der KPD hätte jedoch zum sofortigen Verbot von Gewerkschaften durch die neue reaktionär ausgerichtete Regierung geführt. Massenarbeitslosigkeit und soziale Verelendung hatten zudem kaum Proteste zur Folge, vielmehr herrschte in der Bevölkerung tiefe Resignation⁷⁰. In dieser Krisensituation sank die Solidarität der in Arbeit verbliebenen Arbeiter deutlich, da im Falle eines Streiks Arbeitslose sofort die Arbeit übernommen hätten (ebd.: 80f).

Erst Ende 1930 rief der eigenständige „Deutsche Metallarbeiterverein“ (DMV) zu Abwehrstreiks gegen den drohenden Nationalsozialismus auf und wurde vom ADGB unterstützt⁷¹. Der Staatsstreich vom 20.6.1932 brach jedoch den Widerstand der „Eisernen Front“. Gewerkschaften aller politischen Richtungen waren aus Angst vor den nun ungehindert operierenden faschistischen Gruppierungen handlungsunfähig, zudem billigte der Staatsgerichtshof die Putschregierung, womit deutschen Gewerkschaften eine legitime Grundlage für politische Proteste entzogen wurde. Die ADGB-Führung setzte nun auf Kooperation mit Hitler, der zum Reichskanzler ernannt worden war und hoffte so, die

69 Die Einführung des „Gesetz für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ (AVAVG) 1927 und der damit erfolgte Übergang zum Versicherungsprinzip in der Sozialfürsorge bot nur Absicherung auf niedrigstem Niveau (vgl. Limmer 1996: 62)

70 In diesem Zusammenhang ist auf die berühmte „Morienthal-Studie“ zu verweisen, in der die Autoren empirisch nachweisen, dass lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit nicht zu Aufständen, sondern zu Resignation und Ohnmacht führt (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1960).

71 Die nun offensive Abwehrhaltung war auch bedingt durch erste faschistische Übergriffe auf Gewerkschaften. Dazu gehörten willkürliche, illegale Festnahmen, Überfälle auf Gewerkschafter und offene, gewerkschaftsfeindliche Agitationen.

Organisation zu retten. Am 2.5.1933 wurden alle Gewerkschaften verboten und viele ihrer leitenden Funktionäre verhaftet. Jedoch leisteten bis 1945 viele einfache Funktionäre verdeckt Widerstand gegen den Nationalsozialismus (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 84ff, Limmer 1996: 66ff, Roßmann 1989: 326ff).

Zusammenfassend kann die Frage nach den typischen Charakteristika des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells an dieser Stelle soweit beantwortet werden, dass sich zur Zeit der Weimarer Republik ein eher sozialpartnerschaftlich-konsensorientiertes Handeln als traditionelles Merkmal deutscher Gewerkschaften etabliert und diese geprägt hat. Dieses Vertretungsmodell war jedoch nur zum Teil von den deutschen Gewerkschaften angestrebt, sondern vor allem vor dem Hintergrund der politischen Rahmenbedingungen, interner Zersplitterung sowie geringer Mobilisationsbereitschaft der Mitglieder in Krisenzeiten ein adäquates Mittel, sich durch Verzicht auf das politische Mandat die rechtliche und politische Anerkennung zu „erkaufen“ um sich so als einflussreiche Tarifpartei zu festigen. Die bewusste Aufgabe des politischen Mandats in der Weimarer Republik war somit nicht Ausdruck eines generell fehlenden Willens zur politischen Gestaltung seitens der Gewerkschaften. Diese Strategie barg jedoch das Risiko der Vernachlässigung einer Interpretation politischer Rahmenbedingungen, wenn mit Verweis auf die Sozialpartnerschaft politische Fragen bewusst nicht bearbeitet wurden („Passivitätsfalle“).

4.1.2. Gewerkschaften in der BRD: Sozialpartnerschaft als gewerkschaftliches Vertretungsmodell

Nach dem 2. Weltkrieg sollte der Wiederaufbau einer Gewerkschaftsbewegung das Prinzip der Einheitsgewerkschaft durchsetzen, um eine erneute Zersplitterung in politische Ausrichtungen zu verhindern. Dies scheiterte erstens an den sich ab 1945 neu formierenden Industrieverbänden, die ein starkes Interesse

an Autonomie hatten und zweitens an den Besatzungsmächten, die zentrale Verbände wegen ihrer potentiellen Machtposition fürchteten. Erst am 12.10.1949 gelang die Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) als Dachverband von Industriegewerkschaften, wobei diesem relativ große Autonomie zukam. Ihm sollte die politische Vertretung von Einzelgewerkschaften und Mitsprache bei der politischen Entscheidungsfindung obliegen, während Einzelgewerkschaften für die Tarifpolitik zuständig waren. Damit wurde in Westdeutschland das gewerkschaftliche Organisationsprinzip aus der Weimarer Republik weitgehend übernommen (vgl. Deppe 1989a: 475ff).

Die ab 1949 herrschende Blockkonfrontation war bis Mitte der 1960er Jahre das dominierende Thema in Politik und öffentlicher Diskussion, dem sich auch Gewerkschaften nicht entziehen konnten. Politische Diskussionen über eine Sozialisierung der Arbeits- und Lebensbereiche waren kaum möglich da alles, was auch nur entfernt an sozialistische oder kommunistische Ansätze erinnerte, politisch wie gesellschaftlich als Tabu galt. Alle westdeutschen Gewerkschaften grenzten sich daher bewusst von Strömungen ab, die alternative Formen von Wirtschaft und Gesellschaft forderten. Eine Unterscheidung Staatskommunismus versus Sozialisierung der Wirtschaft in einem demokratischen marktwirtschaftlichen System war in den 1950er Jahren aufgrund von Konfrontationsstrategien sowohl der West- wie auch der Ostmächte unmöglich⁷². Eine grundlegende Diskussion über Formen der Wirtschaftsregulation sowie der Rolle von Gewerkschaften konnte so nicht zustande kommen (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 108ff).

Der starke Wirtschaftsaufschwung ab den 1950 Jahren war Beginn der „Wirtschaftswunderzeit“, die bis 1966 anhielt. Sie war geprägt durch

⁷² Zudem waren die umfangreichen Finanzhilfen der USA nach dem 2. Weltkrieg („Marshall-Plan“) an die politische Bedingung der Etablierung eines freien marktwirtschaftlichen Systems nach dem Vorbild der USA und eine klare Absage an sozialistische Pläne gebunden, was grundlegende Diskussionen über Staats- und Wirtschaftsformen nochmals erschwerte. Außerdem wollte ein Großteil der Bevölkerung stabile politische Verhältnisse ohne erneute Systemdiskussionen, nachdem er zwei Weltkriege und die politisch instabile Weimarer Republik erlebt hatte.

Stabilisierung der Wirtschaft, jährlichen wirtschaftlichen Wachstumsraten um 8-10%, Vollbeschäftigung, steigende Einkommen der Arbeitnehmer, die Möglichkeit der „Arbeiterklasse“ am Aufschwung teilzuhaben und stabile politische Verhältnisse. Grundlegende Diskussionen über Staat und Gesellschaft seitens der Gewerkschaften fanden nicht statt⁷³. Sie scheiterten in dieser Zeit nicht nur an der mit ideologischer Härte geführten Blockkonfrontation, sondern auch an dem Wunsch vieler Gewerkschaftsmitglieder, die ökonomische Prosperität nicht durch einen politischen Systemwechsel zu gefährden. Zudem konnten sich Gewerkschaften durch Vollbeschäftigung und steigende Mitgliederzahlen als Tarifpartei festigen und wollten ihre Position als etablierte und rechtlich anerkannte Interessenvertretung der Arbeitnehmer nicht durch politische Grundsatzdiskussionen gefährden. Der DGB als politisches Zentralorgan der Gewerkschaften verlor in dieser Situation an Einfluss, da die Einzelgewerkschaften an politischer Arbeit wenig Interesse zeigten und diese, wenn doch vorhanden, selber übernahmen, was zu uneinheitlichen Standpunkten führte⁷⁴ (vgl. Deppe 1989b: 508ff).

Innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen um das politische Mandat existierten trotz offizieller politischer Neutralitätserklärungen aller Gewerkschaften und waren bis in die 1960er Jahre vom Zusammenprall der politischen Extrempole konservativ-sozialpartnerschaftlicher- und sozialistisch-kämpferischer Verständnisse von Gewerkschaften geprägt, wobei die sozialpartnerschaftliche Position stets von einer Mehrheit der Funktionäre vertreten wurde. Der sich entwickelnde materielle Wohlstand ließ das kapitalistische Wirtschafts- und Gesellschaftssystem auch für Arbeiter als progressiv erscheinen. Die

73 Beispiele für politische Anliegen von Einzelgewerkschaften waren die Anti-Atomwaffen-Bewegung 1956 und die Notstandsgesetze 1962, die zu Spannungen zwischen Einzelgewerkschaften über ihre politische Haltung führten.

74 Dies zeigte sich besonders in der Frage von Kampfmaßnahmen für das Betriebsverfassungsgesetz 1952. Uneinheitliche Positionen ließen keine wirksamen Aktionen zustande kommen, obwohl das zentrale Ziel der paritätischen Mitbestimmung nicht erreicht wurde (vgl. Negt 1989b: 17ff).

Konzipierung einer neuen Gesellschaftsordnung war aus dem Alltagsdiskurs verschwunden. Gewerkschaften sahen sich als Tarifpartei und nicht als soziale Bewegung mit politischen Forderungen, die sie in den 1950er und 1960er Jahren auch mehrheitlich nicht sein wollte, wenngleich diese Haltung intern umstritten blieb (vgl. Pirker 1965: 7ff, 13ff).

Das Ende der seit der Nachkriegszeit regierenden CDU/CSU/FDP-Regierungskoalition 1966 leitete eine Änderung der politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in der BRD ein. 1966/67 erlebte die BRD ihre erste Wirtschaftskrise. Die seit gut einem Jahrzehnt gewohnten Zuwachsraten von z.T. deutlich über 5% wurden nicht mehr erreicht und Entlassungen in der Industrie bedeuteten das Ende der Vollbeschäftigung. Die bislang wenig konfliktbereite Gruppe der un- und angelernten Industriearbeiter politisierte sich infolge steigender Arbeitslosigkeit und anhaltend hoher Gewinne der Unternehmen. Sie forderte eine weitere Partizipation am allgemeinen Wohlstand. Gewerkschaften mussten unter diesen Umständen ihr politisches Profil schärfen, da mit steigender Arbeitslosigkeit und sinkenden wirtschaftlichen Wachstumsraten grundlegende Verteilungsfragen in die öffentliche Diskussion zurückkehrten⁷⁵ (vgl. Flechtheim 1967: 348). Gleichzeitig erstarkte an den Universitäten eine akademische Studentenbewegung zumeist bürgerlicher Herkunft, die der gesamten Politik über Parteigrenzen hinweg die Konservierung alter Traditionen, Hörigkeit gegenüber den Eliten und Mutlosigkeit bei Veränderung der herrschenden Zustände vorwarf. Eine soziokulturelle Verbindung zwischen beiden Gruppen bestand kaum, jedoch gab es einige programmatische Überschneidungen in der grundsätzlichen

⁷⁵ Zwischen 1950 und 1960 betrug das durchschnittliche Wirtschaftswachstum 8,2%, zwischen 1960 und 1966 waren Zuwachsraten um 4% zu verzeichnen. 1967 war eine leichte Rezession mit -0,3% zu verzeichnen, worauf die große Koalition mit der „Konzertierten Aktion“ reagierte. Bereits 1968 betrug das Wachstum wieder 5,9% und 1969 7,9% (Quelle: Statistisches Bundesamt). Die Rezession wirkte v.a. psychologisch, da hohe Wachstumsraten in der Nachkriegszeit als garantiert angesehen wurden und die Möglichkeit eines Endes des Nachkriegsaufschwungs in der politischen Diskussion nicht thematisiert wurde. Daher wirkte die konjunkturbedingte leichte Rezession wie ein Schock.

Diskussion um Verteilungsfragen und der Kritik an dem bislang eher patriarchalischen Politikstil. Politisch aktive Gewerkschaftsmitglieder sympathisierten daraufhin mit den radikaldemokratischen und kapitalismuskritischen Forderungen der aufkommenden Studentenbewegung, da sie hier Chancen sahen, bislang unterdrückte alternative Wirtschafts- und Gesellschaftskonzeptionen zu verwirklichen (vgl. Ellwein 1967: 333).

Die endgültige Verabschiedung der Notstandsgesetze 1968, auch durch Teile der SPD, machte in den Augen vieler Gewerkschafter deutlich, dass grundsätzliche Forderungen von Gewerkschaften auf politischer Ebene offensichtlich missachtet wurden und die bislang praktizierte Sozialpartnerschaft und Konsensfindung daher keine Grundlage mehr habe. Die Kritik an der zwecks Krisenbekämpfung eingesetzten „Konzertierten Aktion“ (einem Bündnis aus Gewerkschaften, Unternehmen und Politik) und der in diesem Rahmen geforderten Lohnzurückhaltung verstärkte politischen Protest besonders in der gewerkschaftlichen Basis. Dabei wurden auch neue Formen des Protests aus der aufkommenden studentischen Protestbewegung (Sitzblockaden, spontane Kundgebungen ohne Anmeldung) übernommen und so offen mit der gewerkschaftlichen Führungsebene gebrochen, die solche kurzfristig durchgeführten Aktionen als nicht der gewerkschaftlichen Tradition entsprechend ablehnte (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 137ff).

Auch wenn der politische Protest sowie Kooperation mit der studentischen Protestbewegung in den Gewerkschaftsführungen skeptisch gesehen wurden, hatten die späten 1960er Jahre großen Einfluss auf deutsche Gewerkschaften. Die nun wieder offen gestellte Frage nach der Gültigkeit tradiertter Herrschaftsbeziehungen und Moralvorstellungen hatte den Alltagsdiskurs politisiert. Die „Septemberstreiks“ von 1969, die spontan organisiert wurden, waren ein deutliches Zeichen dafür, dass viele Mitglieder einen strikt sozialpartnerschaftlichen Kurs ihrer Gewerkschaft nicht länger akzeptieren wollten. Wohlstand für alle, Verteilungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und Lebensqualität wurden wieder Teil

gewerkschaftlicher Konflikte, die sich zunächst in Form von Forderungen nach Lohnsteigerungen um 11% (IG Metall, ÖTV) äußerten. Begleitet wurden sie von einer politischen Diskussion um Wohlstand für alle und fanden so als tariflicher *und* politischer Konflikt große Unterstützung der Mitglieder (vgl. ebd: 143f).

Ein Anfang der 1970er Jahre deutlich politisch geprägter Kurs deutscher Gewerkschaften ließ die Mitgliederzahl auf rund 8 Mio. ansteigen. Erfreulich war der auf 22% angestiegene Anteil der unter 25-Jährigen, was vor allem den Jugendorganisationen und deren Kooperation mit studentischen Protestbewegungen zu verdanken war. So konnten die Gewerkschaften 1975/76 selbstbewusst in den Konflikt um das zu beschließende neue Mitbestimmungsgesetz eintreten, das weiterhin keine vollständige Parität in Betriebsräten vorsah⁷⁶. Aus Enttäuschung über die SPD, die das neue Mitbestimmungsgesetz unterstützte, sympathisierten Teile der gewerkschaftlichen Basis mit den „neuen sozialen Bewegungen“, welche die neue Partei der „Grünen“ gründete. Gewerkschaften wurden hier als selbstverständlicher Teil der politischen Entscheidungsfindung gesehen und ihrem politische Mandat klar zugestimmt (vgl. Deppe 1989b: 592ff).

Bei Gewerkschaftsfunktionären in führenden Positionen gewannen hingegen konsensorientierte, sozialpartnerschaftliche Ideen wieder an Einfluss. Dazu beigetragen hatte der Umstand, dass die führenden Gewerkschaftsfunktionäre der 1970er Jahre durch zwei Jahrzehnte des starken politischen Konservatismus geprägt waren, zum Teil den gewerkschaftlichen Kampf um Anerkennung und den 2. Weltkrieg miterlebt hatten und daher an politischer und gewerkschaftlicher Stabilität interessiert waren, nicht aber an kapitalismuskritischen Diskussionen und Zusammenarbeit mit linken Gruppierungen. Außerdem war ab Mitte der 1970er Jahre der Höhepunkt politisch motivierter Protestaktionen überschritten. Mit den sich verbreitenden

⁷⁶ Zwar sieht das noch heute gültige Gesetz eine Parität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Aufsichtsrat vor. Unter den Arbeitnehmern befindet sich aber ein leitender Angestellter, der nach Meinung der Gewerkschaften eher im Sinne der Unternehmensleitung entscheidet. Bei Stichentscheidungen hat zudem der Aufsichtsratsvorsitzende eine doppelte Stimme (vgl. Limmer 1996: 121)

Schlagworten wie „Globalisierung“ und der „Wettbewerbsfähigkeit“ sowie der individuellen Absicherung ökonomischer und sozialer Risiken schienen zudem Antworten für die Zukunft gefunden⁷⁷ (vgl. Leminsky 1985: 57ff).

1981 verabschiedete der DGB ein neues Grundsatzprogramm, das vom Interessensensatz innerhalb deutscher Gewerkschaften sowie von der Diskussion um das Grundverständnis des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells geprägt war. Im Kern enthielt es die bekannten Forderungen nach Sozialisierung der Wirtschaft, die aus vorangegangenen Grundsatzprogrammen übernommen wurden. Doch eine tiefgreifende Analyse sich verändernder wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen unterblieb, um nicht den Widerspruch von Interessengruppen zu provozieren. Neue politische Herausforderungen wurden zwar benannt (die Gefahr einer zu großen Exportorientierung, Risikoprivatisierung, Individualisierung sowie die Vorherrschaft des Finanzmarktes), aber kaum in die gewerkschaftliche Programmatik integriert, über die Uneinigkeit herrschte (vgl. Deppe 1989b: 687ff). Unterschätzt wurde auch ein langsam einsetzender gesellschaftlicher Wertewandel, der in gewerkschaftlichen Diskussionen Anfang der 1980er Jahre noch wenig thematisiert wurde.

Die 1980er Jahre gelten als das Jahrzehnt der sich durchsetzenden Individualisierung⁷⁸. Anders als in den 1970er Jahren, in denen offen über Herrschaftsbeziehungen, gesellschaftliche Werte und deren Änderungen durch gemeinsamen politischen Aktionismus diskutiert wurde, galten in den 1980er Jahren individuelle Strategien als erfolgreicher. Die Gründe hierfür sind vielfältig und werden in Bezug auf Gewerkschaften unter Rückgriff auf Kapitel 2.3. hier nur zusammenfassend skizziert: Im sich ausdehnenden tertiären Sektor entstanden viele neue Arbeitsplätze, bei denen keine traditionell solidarischen Gemeinschaften wie in Teilen des sekundären Sektors

⁷⁷ Siehe dazu auch Kapitel 2.2.4. Die deutsche Wettbewerbsstrategie durch Verbilligung des Faktors Arbeitskraft wurde in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre durch Bundeskanzler Helmut Schmidt eingeleitet.

⁷⁸ Dies wurde in Kapitel 2.3. ausführlich diskutiert

vorzufinden waren. Individuelle Aushandlung und Gestaltung von Arbeitsbedingungen setzten sich vermehrt durch. Neue Arbeitnehmertypen führten zu neuen Milieugruppen innerhalb der Gesellschaft, in denen der Individualismus als Ausdruck von Freiheit galt. Die Diskussion über Herrschaftsverhältnisse erlahmte, da der sich durchsetzende Individualismus die Bereitschaft zu kollektiver Kritik und politischen Aktivismus weitgehend zerstörte. Neue Werte der individuellen Chancensicherung und Maximierung des persönlichen Erfolgs standen kollektiv-solidarischen Strukturen und politischer Partizipation entgegen (vgl. Hoffmann 1989: 43ff).

Die Aufmerksamkeit in politischen Fragen galt ab den 1980er Jahren weniger den Herrschaftsbeziehungen sondern mehr den konkreten Auswirkungen einzelner politischer Regelungen auf die persönliche soziale Lage. Die deutschen Gewerkschaften nahmen diesen Wandel in der öffentlichen politischen Diskussion kaum wahr. Unter der konservativen Regierung Kohl änderte sich ihre Lage nicht. Gewerkschaften waren weiterhin eine feste Institution in der Tariffindung (vgl. Esser 1989: 171). Auch hatte die in der Bevölkerung zunehmend als positiv bewertete Individualisierung zunächst kaum sichtbare Auswirkungen. Deregulierung, Flexibilisierung, Privatisierung und Abbau der sozialen Sicherung waren zwar schon als politische Konzepte vorhanden, wurden aber vorerst nicht umgesetzt. Absehbare Folgen steigender sozialer Unsicherheit wurden noch durch die Vision einer selbstbestimmten, entbürokratisierten und individualisierten Welt überdeckt (vgl. Vester 2009: 8f).

Für Gewerkschaften bedeuteten die neuen gesellschaftlichen Werte eine Zwickmühle: Zum einen sahen sie deren große Anziehungskraft, zum anderen standen sie gewerkschaftlichen Idealen der kollektiven Arbeitsregulation und des Wohlfahrtsstaates diametral entgegen. Eine kritische Diskussion und Interpretation der neuen, auf Individualismus basierenden Wertemuster unterblieb weitgehend. Kritische Strömungen, die sich grundlegend mit den Folgen eines liberalisierten Kapitalismus beschäftigten und vor dessen Folgen warnten, hatten seit

Ende der 1970er Jahre an Bedeutung verloren (vgl. Negt 1989a: 23ff). In Fragen der Löhne und Arbeitsbedingungen konnten Gewerkschaften in den 1980er Jahren Erfolge erzielen. Besonders der gewonnene Kampf für die 35-Stunden-Woche in einigen Branchen und die Ausdehnung der Vorruhestandregelung waren maßgebliche gewerkschaftliche Erfolge in den 1980er Jahren. Gewerkschaften werteten die erreichten tarifpolitischen Erfolge und Maßnahmen auch als eine Lösung für steigende Arbeitslosigkeit durch Verknappung des Arbeitskräfteangebotes infolge der Vorruhestandregelungen. Der Erfolg war jedoch ambivalent: Gewerkschaften mussten im Gegenzug die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen akzeptieren⁷⁹. Außerdem führten die Erfolge zu einer Vernachlässigung sich abzeichnender Konflikte um die Kosten der sozialen Sicherung und das sozialstaatliche Sicherungsniveau. Allerdings muss hier nochmals erwähnt werden, dass alternative Konzeptionen für Wirtschaft und Gesellschaft ab den frühen 1980er Jahren keine Chance hatten, in die politische und öffentliche Diskussion Einzug zu halten. Die gesellschaftlichen und (wirtschafts)politischen Konflikte des vorangegangenen Jahrzehnts galten durch Individualisierung und „Globalisierung“ als weitgehend gelöst und wurden als zukünftige Handlungsmuster der SPD, den linksalternativen Strömungen (auch aus der Partei der Grünen) sowie gesellschaftlich weitgehend akzeptiert. Nach dem Ende des politischen Aktivismus der 1970er Jahre gab es sowohl innerhalb der Gewerkschaften wie auch gesellschaftlich keine Legitimation mehr für Forderungen nach alternativen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodellen. Mit dem beginnenden Zusammenbruch des Ostblocks schien sich der liberale Kapitalismus überdies als „besseres“ System durchgesetzt zu haben. Das Hauptarbeitsfeld von Gewerkschaften war wegen der geringen Mobilisierungsbereitschaft der Mitglieder für politische Themen in den 1980er Jahren weitgehend auf die Tarifarbeit begrenzt (vgl. Negt

⁷⁹ Befristete Arbeitsverträge konnten für eine längere Dauer abgeschlossen werden (18 Monate), die Höchstarbeitszeit wurde auf 60 Stunden angehoben, das Arbeitslosengeld abgesenkt, Förderungen für Arbeitslose gestrichen und die Privatisierung von Staatsunternehmen (Bahn und Post) vorbereitet (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 166f).

1989b: 19f).

Anfang der 1990er Jahre wurden alle politischen Fragen durch die Wiedervereinigung überlagert. Das kapitalistische System Westeuropas sollte so schnell wie möglich in Ostdeutschland wie auch im gesamten ehemaligen Ostblock durchgesetzt werden. Eine Diskussion um alternative Konzeptionen oder zumindest die Frage nach einem geordneten Übergang von sozialistischer Zentralverwaltung zur Marktwirtschaft kam nicht auf (vgl. Altvater 1999: 363). Die Regierung Kohl verfuhr mit der maroden ostdeutschen Wirtschaft nach dem Prinzip „privatisieren statt modernisieren“, was die Schließung vieler ostdeutscher Betriebe nach sich zog. Gewerkschaften standen vor der enormen Aufgabe, ostdeutsche Arbeitnehmer in die Westorganisationen zu integrieren, was die Westgewerkschaften an den Rand ihrer Leistungsfähigkeit führte. Das Versprechen des „selbsttragenden Aufschwungs“ und die Hoffnung auf schnellen Wohlstand bewahrheitete sich nicht, im Gegenteil: die ostdeutsche Wirtschaftsleistung, das Lohnniveau und der Lebensstandard blieben deutlich unter dem Westniveau. Gewerkschaften fanden kaum Antworten auf diese Problematik und konnten nur Schadensbegrenzung betreiben, indem sie die Folgen von Werksschließungen sozial abfederten. Viele neue Mitglieder aus Ostdeutschland verließen aus Enttäuschung die Westgewerkschaften wieder (vgl. Limmer 1996: 147ff).

Die regierende CDU/CSU/FDP-Regierung, aber auch die SPD, bekannten sich offen zu den Prinzipien einer liberalen Wirtschaftspolitik, da in ihren Augen das privatkapitalistische System über den Staatskommunismus gesiegt hatte. Der Abbau staatlicher Sicherungssysteme, die Zurücknahme von Wirtschaftsregulierung, stärkere Risikoprivatisierung und die Privatisierung von Staatsunternehmen bestimmten fortan politische Entscheidungen (siehe dazu ausführlich Kap. 2.3.). Eine notwendige Reform der Finanzierungsgrundlage staatlicher Sozialsysteme unterblieb. Gewerkschaften bemerkten nun, dass ein Wandel politischer Ideen

und Machtstrukturen eingesetzt hatte⁸⁰. Zahlreichen Gesprächskreise mit Politik und Wirtschaft im Rahmen des „Bündnis für Arbeit und Standortsicherung“ scheiterten 1996. Die durch wirtschaftliche Liberalisierung erstarkte Arbeitgeberseite stellte zu hohe Forderungen an die im Prinzip kompromissbereiten Gewerkschaften (u.a. weiterer Abbau des Sozialstaats, Begrenzung der Gültigkeit von Tarifverträgen). Gewerkschaftliche Forderungen nach weiterhin hoher sozialer Absicherung wurde kategorisch abgelehnt (vgl. Limmer 1996: 156ff).

Mitte bis Ende der 1990er Jahre beherrschten nicht grundlegende Kritik an sich verändernden politischen Werten und Ideen die gewerkschaftlichen Diskussion, sondern andere Themen. Aufgrund des stetigen Mitgliederverlustes und sinkender Beschäftigtenzahlen in wirtschaftlichen Teilbereichen gerieten kleinere Gewerkschaften in finanzielle Bedrängnis. Sie mussten fusionieren, wobei die fusionierenden Gewerkschaften bereits größtenteils aus Fusionen entstanden waren⁸¹. In diesem schwierigen, aufwändigen Prozess waren die meisten Ressourcen der betroffenen Gewerkschaften gebunden (vgl. Hoffmann 2006: 61). Interessenkonflikte innerhalb der neuen Organisationen, die trotz Fusionen nicht gelösten Probleme des Mitgliederrückgangs und fehlende Ressourcen für eine Aufarbeitung von gesellschaftspolitischen Entwicklungen machten eine Interpretation der sich verstärkenden wirtschaftsliberalen Politik nahezu unmöglich (vgl. Waddington/Hoffmann 2003: 47, Wunder 1999: 386ff).

80 Dennoch war gewerkschaftlichen Funktionären bis auf wenige Ausnahmen nicht bewusst, dass eine weniger regulierte, mehr auf individuelle Eigenverantwortung setzende Unternehmenspolitik keine zusätzlichen Freiheiten für Beschäftigte erzeugte, sondern eine neue, rigidere Form der Kontrolle initiierte. Auf gesellschaftlicher Ebene ging dieses Konzept mit dem Begriff der „Zivilgesellschaft“ einher, wobei es sich nicht um steigende politische Verantwortung des einzelnen Individuums, sondern um die Privatisierung des sozialen Risikos handelte. Gewerkschaften taten sich Anfang der 1990er Jahre schwer, diese Agitationen zu durchschauen (vgl. Hoffmann 1989: 60ff; Ptak 2007: 64f).

81 Herausragend war in den 1990er Jahren die Fusion bereits fusionierter Gewerkschaften zu neuen Großorganisationen: IG BAU durch Fusion von IG Bau-Steine-Erden und Gewerkschaft Gartenbau-Landwirtschaft-Forstwirtschaft 1996; IG Bergbau-Chemie und Energie (IG BCE) aus IG Bergbau-Energie, IG Chemie-Papier-Keramik und Gewerkschaft Leder 1997.

Der Wahlsieg von Rot-Grün unter Gerhard Schröder weckte 1998 bei Gewerkschaften Hoffnung auf einen politischen Wandel, die jedoch enttäuscht wurde. Nicht die erhoffte Wiederaufnahme eines starken Sozialstaats war politisches Programm der Regierung Schröder, sondern ein drastischer Sozialstaatsabbau (siehe Kap. 2.3.2.). Für Gewerkschaften bedeutet diese Politik eine Infragestellung ihres bisherigen sozialpartnerschaftlichen Kurses, da die wirtschaftsliberale Ausrichtung der rot-grünen Politik einzig auf Interessen der wirtschaftlichen Elite und des Finanzsektors ausgerichtet war. Gewerkschaftliche Positionen wurden fortan ignoriert. Dies trifft für die rot-grüne Regierung Schröder 1998-2005, für die folgende große Koalition 2005-2009 sowie die aktuelle schwarz-gelbe Koalition zu. Die Machtstrukturen hatten sich nachhaltig zugunsten der Kapitaleseite verschoben. Risikoprivatisierung, weitere Liberalisierung von Ökonomie und Arbeitsbeziehungen, Förderung der sozialen Spaltung und Absenkung der Reallöhne bestimmten politische Entscheidungen der 2000er Jahre (siehe Kap. 3.1.).

Arbeitspolitisch gilt die Zeit ab Anfang der 1990er bis Mitte der 2000er Jahre für Gewerkschaften als „verlorene Zeit“, da sie keine Gegenkonzepte zu der seitens der deutschen Politik offensiv durchgesetzten ökonomischen Liberalisierung und Risikoprivatisierung entwickelten (vgl. Pickshaus 2007: 17). Sie konnten die Veränderungen zunächst nicht interpretieren und deshalb keine Konzepte zur Mobilisierung dagegen erarbeiten. Deutsche Gewerkschaften mussten sich zunächst auf die tarifpolitische Abwehr sinkender Löhne und sich verschlechternder Arbeitsbeziehungen konzentrieren. Sie konnten in der Folge keine entscheidenden Impulse für eine Veränderung der gültigen wirtschaftsliberalen Grundsätze geben. Trotz teilweise erfolgreicher Abwehrkämpfe auf Tarifebene waren die deutschen Gewerkschaften arbeits- und sozialpolitisch weitgehend passiv (vgl. Sauer 2011: 18).

Politische Passivität der Gewerkschaftsführungen ließ eine Diskussion um zukünftige Arbeitsweisen aufkommen, die meist von kleineren Gruppen innerhalb der Gewerkschaften sowie von wissenschaftlicher

Seite geführt wurde und grundsätzliche Fragen nach der Modernisierung des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells stellte. Bevor auf diese Diskussionen eingegangen wird, ist jedoch zunächst ein Zwischenfazit im Hinblick auf die Ausgangsfrage nach den Charakteristika des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells zu ziehen.

4.1.3. Zwischenfazit: Sozialpartnerschaft zur Sicherung der rechtlichen Stellung und auch aufgrund niedriger Mobilisationsbereitschaft

Das bislang seitens der deutschen Gewerkschaften praktizierte Vertretungsmodell kann als sozialpartnerschaftlich charakterisiert werden. Seine Grundlage war die rechtliche Anerkennung der Gewerkschaften als Tarifpartei sowie das politische Bestreben, die Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Sinne einer weitgehenden Konfliktfreiheit auszugleichen. Davon haben deutsche Gewerkschaften in der BRD bis in die 1990er Jahre profitiert, da sie für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber akzeptable Tarifabschlüsse und relativ gute Arbeitsbedingungen weitgehend konfliktfrei durchsetzen konnten. Auffällig ist jedoch, dass es den Einzelgewerkschaften und dem DGB als deren Zentralorgan an entscheidenden Punkten der Geschichte an politischer Durchsetzungskraft mangelte. Ideen für die politische Gestaltung der Zukunft wurden oft nur von Splittergruppen innerhalb der Gewerkschaften entwickelt, fanden aber keine breite Zustimmung und stießen auch nicht auf eine hohe Mobilisationsbereitschaft seitens der Mitglieder.

Das erscheint zunächst fragwürdig, da Erfolge in Tariffragen immer auch von den politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen abhängig sind. Hier muss auf die Tatsache verwiesen werden, dass eine funktionierende und politisch legitimierte Sozialpartnerschaft deutschen Gewerkschaften bis in die 1990er Jahre erhebliche Vorteile brachte und daher nicht durch politische Agitationen gefährdet werden

sollte. Somit muss der Vorwurf eines zu hohen „Traditionalismus“ zunächst zurückgewiesen werden, da die konfliktorientierte Vertretung politischer Ziele durch deutsche Gewerkschaften ihre einflussreiche Stellung als Tarifpartei gefährdet hätte. Allerdings ergibt sich durch Verzicht auf das politische Mandat auch eine „Passivitätsfalle“, wenn mit Verweis auf das fehlende politische Mandat die Interpretation sich verändernder politischer Rahmenbedingungen unterlassen oder diese Veränderungen durch Konzentration auf die Tarifpolitik nicht gesehen wurden. Das war in den 1990er und frühen 2000er Jahren der Fall.

Die Frage, weshalb deutsche Gewerkschaften ab den 1990er Jahren nicht aktiv gegen die in Kapitel 2 beschriebenen politischen Veränderungen aktiv protestiert haben, ist nicht nur mit einer Vernachlässigung der Interpretation politischer Rahmenbedingungen zu erklären, sondern auch mit einer mangelhaften Mobilisierungsbereitschaft der Mitglieder. Die frühen 1970er Jahren sind ein Beispiel, wie Gewerkschaften eine allgemeine gesellschaftliche Umbruchstimmung für ihre Zwecke nutzen konnten, da die generelle politische Gestaltung der Zukunft in allen Aspekten sowie grundsätzliche Verteilungsfragen öffentlich thematisiert wurden. Die 1950er und 1960er, aber auch die Zeit ab den 1980er Jahren sind hingegen gekennzeichnet durch einen Alltagsdiskurs, der politische Fragen und gesellschaftliche Werte nicht hinterfragte und so entsprechende gewerkschaftliche Ansätze nicht auf Interesse der Mitglieder stießen. Zudem galten klassische gewerkschaftliche Werte in der Bevölkerung ab den 1990er Jahren als weitgehend obsolet, weshalb politische Forderungen seitens der Gewerkschaften selbst bei ihren Mitgliedern zunächst wenig Rückhalt fanden und sich gewerkschaftlichen Erfolge in der Tarifarbeit verringerten. So konnten deutsche Gewerkschaften zunächst kaum eigene Ansätze gegen die politische Liberalisierung von Ökonomie und Arbeitsbeziehungen aufbauen, was sie in den späten 1990er und frühen 2000er Jahren zum Anlass nahmen, bewusst darauf zu verzichten und sich den neuen politischen Rahmenbedingungen anzupassen.

An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass die politische Ausrichtung

der deutschen Gewerkschaften uneinheitlich war und ist. Viele Einzelgewerkschaften haben ihre eigenen Abteilungen für politische Grundsatzfragen aufgebaut, was zu Doppelstrukturen führt und einheitliche, durchsetzungsfähige Positionen erschwert. Das in der Nachkriegszeit konzipierte Muster „Tarifarbeit durch Einzelgewerkschaften und politische Arbeit durch den Dachverband DGB“ hat es so nie gegeben. Diese Situation ist auch Ausdruck unterschiedlicher Interessen verschiedener Berufsgruppen und ihrer jeweiligen Position, was unterschiedliche Interessen der Einzelgewerkschaften zur Folge hat.

Nicht nur unterschiedliche Interessenlagen, sondern auch die Mitgliederstruktur haben eine Reaktion der Gewerkschaften auf sich verändernde politische Rahmenbedingungen zunächst verhindert. Arbeitnehmergruppen, die zunehmend von einer Prekarisierung ihrer sozialen Lage und Arbeitsbedingungen betroffen sind, waren in deutschen Gewerkschaften stark unterrepräsentiert. Daher wurden ab den 1990er Jahren zunehmende soziale Konflikte und die Prekarisierung ganzer Berufsgruppen zunächst von deutschen Gewerkschaften nicht in ihrem tatsächlichen Umfang wahrgenommen und für sie erst relevant, als die Tendenz der zunehmenden sozialen Prekarisierung ganzer Bevölkerungs- und Berufsgruppen ab Ende der 2000er Jahre auch gewerkschaftlich gut organisierte Branchen erfasste. So hat sich die Reaktion der Gewerkschaften auf politische Konflikte und wieder aufkommende grundsätzliche Verteilungsfragen zusätzlich verzögert.

Für die vorliegende Fragestellung dieser Arbeit nach Perspektiven für gewerkschaftliches Handeln ist dennoch festzuhalten, dass deutsche Gewerkschaften nicht generell einen zu hohen „Traditionalismus“ haben und an einer sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung festhalten, obwohl die politischen Rahmenbedingungen das nicht mehr legitimieren. Vielmehr existieren keine alternativen Konzepte, die eine funktionierende gewerkschaftliche Interessenvertretung in Deutschland ermöglichen würden. Eine auf den derzeit weit verbreiteten Werten des Individualismus basierende

Interessenvertretung, die jeden Betrieb und jeden Arbeitnehmer einzeln vertritt, erscheint unrealistisch, da es gerade die gewerkschaftliche Macht als kollektive Organisation war, die ihnen auch unter politisch schwierigen Umständen ihre Überleben und Einfluss als Tarifpartei gesichert hat.

Wäre es Gewerkschaften möglich das Prinzip der Sozialpartnerschaft als politische Leitlinie in der deutschen Politik wieder zu verankern, wären die Ansprüche der Arbeitnehmer nach ausreichend hohem Einkommen und guten Arbeitsbedingungen wieder politisch legitimiert und in der Folge weitgehend konfliktfrei durchzusetzen. Außerdem wären das förderlich, gewerkschaftliche Werte der Solidarität und kollektiven Aushandlung gegen den Trend der weiteren Individualisierung der Arbeitsbeziehungen zu etablieren und so einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. Allerdings haben deutsche Gewerkschaften bislang kein Konzept erarbeitet, wie sie die Sozialpartnerschaft als politische Leitlinie zurückgewinnen wollen.

Die bisherige Skepsis der Gewerkschaftsführungen vor neuen Formen der Interessenvertretung resultiert aus der Tatsache, dass solche Ansätze zum Teil von dem Modell der institutionalisierten Interessenvertretung im Rahmen der Sozialpartnerschaft abweichen wollten. Zwar wurde diese von politischer Seite 1998 aufgekündigt und so die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen legitimiert, für deutsche Gewerkschaften besteht aber keine realistische Alternative zum sozialpartnerschaftlichen Vertretungsmodell. Sie dürfen keinen politischen Streik für ihre Anliegen durchführen, da das gesetzlich verboten ist. Auch die geringe Mobilisationsbereitschaft der Mitglieder lässt einen solchen auf aktiven politischen Protest ausgerichteten Ansatz nicht zu. Versuche, mit dem Ansatz des „Organizing“ die gewerkschaftliche Interessenvertretung grundsätzlich neu auszurichten, haben das Mitte der 2000er Jahre auch auf internationaler Ebene gezeigt.

4.2. „Organizing“-Diskussion um neue Ansätze für gewerkschaftliches Arbeiten

Ab Anfang der 2000er Jahre begann innerhalb deutscher Gewerkschaften aufgrund zunehmender Unzufriedenheit der Mitglieder mit ihren Arbeitsbedingungen und der sich ausdehnenden prekären Beschäftigungsformen eine Diskussion um Ursachen und Gegenstrategien. Die fehlende Interpretation politischer Rahmenbedingungen der vergangenen 20 Jahre musste nachgeholt werden. Befürworter neuer gewerkschaftlicher Inhalte und Arbeitsweisen hoben ab Mitte der 2000er Jahre hervor, dass die wirtschaftsliberale Politik, die sich in Deutschland ab 1998 mit der Regierung Schröder endgültig durchgesetzt hatte, zu einer Umverteilung von unten nach oben geführt habe. Dies sei politisch intendiert gewesen, ebenso wie die gezielte Förderung des Niedriglohnssektors, Deregulierung von Ökonomie und Finanzmarkt sowie die Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen. Damit träfen Gewerkschaften nicht nur auf ökonomische, sondern v.a. auch auf veränderte politische Rahmenbedingungen und Machtstrukturen, denen sie bislang nicht effektiv begegnen könnten (vgl. Hälker/Vellay 2007: 27f, Ferge/Kelly 2004: 75ff).

Die Schwierigkeit für Gewerkschaften bestand in der erfolgreichen Organisation von prekär Beschäftigten, die in deutschen Gewerkschaften immer schon unterrepräsentiert waren, deren Zahl sich jedoch deutlich erhöht hatte. Das Fehlen gewerkschaftlicher Angebote für diese sich stark vergrößernde Arbeitnehmergruppe resultierte aus dem Mangel an durchsetzungsfähigen Konzepten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in prekären Beschäftigungsformen sowie bis in die 2000er Jahre nur unzureichend gestellten Forderungen nach deren Re-Regulierung. Deutschen Gewerkschaften fiel es bereits zu Anfang der politisch intendierten Liberalisierung von Ökonomie und Arbeitsbedingungen in den späten 1980er Jahren schwer, gegen die als Begründung vorgebrachten angeblichen „Sachzwänge“ Kritik zu üben, da sie die politischen

Intentionen und Folgen zunächst nicht einschätzen konnten (vgl. Morgenroth 1994: 65). Mitte der 2000er Jahre war der Druck durch die Veränderung der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsmarktes so groß geworden, dass innergewerkschaftliche Diskussionen um neue Inhalte, Zielgruppen und Arbeitsweisen nachgeholt werden mussten. Das umstrittene Thema des „Organizing“ lieferte hier Ansatzpunkte. Obwohl dieses Thema innerhalb deutscher Gewerkschaften zunächst wenig relevant war und ein Randthema blieb, hat es auf die interne gewerkschaftliche Diskussion einigen Einfluss gehabt. Die Skepsis vieler führender Gewerkschaftsfunktionäre gegenüber dem „Organizing“ ist mit der Tatsache zu erklären, dass dieses Konzept und die damit verbundenen grundlegenden Diskussionen aus dem anglo-amerikanischen Raum stammen. Die dortigen Gewerkschaften unterscheiden sich in Struktur und Arbeitsweisen deutlich von den deutschen, aber sie haben die gleichen Erfahrungen der Veränderung von politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen sowie sich zur Kapitaleseite verschiebender Machtverhältnisse gemacht. Die daraus abgeleitete Diskussion um zukünftige gewerkschaftliche Handlungsoptionen in einem stark liberalisierten Kapitalismus ist daher trotz aller nationalen Unterschiede vergleichbar mit der deutschen gewerkschaftlichen Diskussion, die Mitte der 2000er Jahre aufkam (vgl. Dribbusch 2007: 38, Bremme et al. 2007: 11). Eine Analyse der internationalen Diskussion um Ansätze des „Organizing“ sowie der Hauptprobleme bei der Umsetzung entsprechender gewerkschaftlicher Aktionen läßt daher Rückschlüsse auf die grundlegenden Probleme deutscher Gewerkschaften zu.

4.2.1. Internationale Erfahrungen mit „Organizing“: Fehlende politischer Einflussmöglichkeiten

Der Begriff des „Organizing“ wurde der internationalen, besonders der anglo-amerikanischen Gewerkschaftsdiskussion entnommen. Er hat keine international gültige einheitliche Definition, steht jedoch in

enger Verbindung mit dem Begriff des „Union Renewal“ und damit der Neuausrichtung und Neuorganisation von Gewerkschaften (vgl. Hälker/Vellay 2007). Besonders bekannt geworden ist „Organizing“ als gewerkschaftliche Strategie in den USA⁸². Das US-amerikanische System gewerkschaftlicher Vertretung unterscheidet sich deutlich von dem deutschen. In den USA ist die gewerkschaftliche Vertretung von Mitarbeitern mittlerweile eher eine Ausnahmeerscheinung, wozu besonders die starke Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen seit der Regierung Reagan beigetragen hat. Auch zuvor waren in den USA Gewerkschaften außerhalb industrieller Großbetriebe nie so stark vertreten wie in Deutschland (1953 hatte der gewerkschaftliche Organisationsgrad seinen Höchststand bei 35%, wozu v.a. die stark organisierte Automobilindustrie beigetragen hat). Heute liegt der Organisationsgrad US-amerikanischer Beschäftigter in der Privatwirtschaft bei rund 13% (vgl. Dribbusch 2007: 26).

Verantwortlich für den niedrigen Organisationsgrad ist die in den USA gesetzlich vorgeschriebene Anerkennung (recognition) für Gewerkschaften und die fehlende Tradition kollektiver Tarifverhandlungen. Gemäß des National Labor Relation Acts (NLRA) von 1935 muss eine Gewerkschaft in einem nicht organisierten Betrieb zunächst von 30% der Beschäftigten eine schriftliche Unterstützungserklärung erhalten. Diese kann sie dem National Labor Relations Board (NLRB) vorlegen, einer Behörde, die in den USA das Kollektivarbeitsrecht überwacht und die daraufhin Anerkennungswahlen in dem betreffenden Betrieb einleitet. Mindestens 50% aller Arbeitnehmer müssen für die Gewerkschaft stimmen und in diesem Fall werden alle Arbeitnehmer des Betriebes automatisch beitragspflichtige Gewerkschaftsmitglieder. Enthaltungen

⁸² Neben dem gewerkschaftlichen „Organizing“ existiert in den USA bereits seit Jahrzehnten das „Community Organizing“ mit dem Ziel, im Rahmen sozialer Arbeit die Bewohner von Armutsquartieren zu organisieren. 1. Sollen sie sich gegenseitig helfen („Hilfe zur Selbsthilfe“). 2. sollen sie befähigt werden, ihre Forderungen selber zu artikulieren und durchzusetzen („self empowerment“). So soll durch das „self empowerment“ der Hoffnungslosigkeit in Armutsquartieren entgegengewirkt werden. Es solle helfen, eine Kultur der Solidarität aber auch der aktiven Einforderung von Rechten und politischer Reformen zu schaffen (vgl. Stövesand 2007: 80ff).

gelten damit faktisch als Ablehnung und kommen wegen der finanziellen Folgen für alle Arbeitnehmer des Betriebes (Zwangsmitgliedschaft) häufig vor. Darüber hinaus existieren zahlreiche Beratungsunternehmen, die Unternehmen helfen, Anerkennungswahlen zu verhindern („Union Busting“). Auch können Einzelgewerkschaften in Konkurrenz zueinander treten, was die Erfolgsaussichten bei Anerkennungswahlen stark beeinträchtigt. Eine Verschärfung von gesetzlichen Regelungen ab den 1980er Jahren, die Gewerkschaften den Zutritt zu Betrieben zwecks Mitgliederwerbung verbietet, tat ihr übriges (vgl. Woodruff 2007: 97ff).

Hier liegt der Grund für die Entwicklung neuer gewerkschaftlicher Konzepte für die Interessenvertretung, die international einige Beachtung fanden. Führend bei der Entwicklung des „Organizing“-Konzeptes war die „Service Employees International Union“ (SEIU), die in den USA ab 1996 trotz großer interner Widerstände neue Arbeitsweisen einführte und sich als Organisation grundlegend umstrukturierte. Mehr als die Hälfte aller finanziellen und Personalressourcen wurden fortan für das „Organizing“ verwendet. Hauptamtliche „Organizer“ wurden eingestellt, dafür bisheriges Personal aus der Gewerkschaftsverwaltung entlassen.

Aufgabe der „Organizer“ war es, Kontakte zu Mitarbeitern herzustellen, was oft außerhalb der Betriebe erfolgen musste, da bei vielen Betrieben ein Zutrittsverbots für Gewerkschafter galt. Neben der Neuanwerbung von Mitgliedern war auch die Mitgliederarbeit Aufgabe der „Organizer“. Arbeitnehmer sollten im Rahmen des „self empowerment“ befähigt werden, selber persönliche Rechte aus eigenem Antrieb einzufordern. Gewerkschaften standen den Mitgliedern hier beratend zur Seite. Die Mitarbeiter sollten nach diesem Konzept künftig nicht von der Gewerkschaft vertreten werden, sondern selber für ihre Interessen aktiv eintreten (vgl. Crosby 2007: 189ff).

Die Selbstorganisation der Beschäftigten war ein deutlicher Bruch mit dem bisherigen Vertretungsmodell, das sich aus den rechtlich und politisch veränderten Rahmenbedingungen amerikanischer

Gewerkschaften ergab. Ihnen wurde die rechtlichen Möglichkeiten für kollektive Organisation immer mehr entzogen, außerdem verloren sie mit weiter sinkenden Mitgliederzahlen den Charakter einer Interessenorganisation.

Die SEIU war mit diesem Ansatz in der ersten Hälfte der 2000er Jahre zunächst erfolgreich. Ihre Zielgruppe kam hauptsächlich aus dem Bereich einfacher Dienstleistungen, wo meist schlechte Arbeitsbedingungen und ein immer geringer werdendes Lohnniveau vorherrschten. Die Unzufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation war infolge dessen stark gestiegen und die Organisationsbereitschaft entsprechend groß. Andere US-amerikanische Gewerkschaften übernahmen das Mittel des „Organizing“ jedoch nicht. Ihre Skepsis gegenüber dem „Organizing“ war sehr groß, da sie die Abkehr vom klassischen Modell des gewerkschaftlichen Vertreters und die Fokussierung auf Selbstaktivierung der Beschäftigten nicht mittragen wollten (vgl. Woodruff 2007: 101f).

Die Skepsis war berechtigt. Die SEIU konnte ihr ursprüngliches Ziel, den Gesundheitsbereich zu organisieren, nicht erreichen. Ihr fehlte die finanzielle Unterstützung ihres Dachverbandes AFL-CIO („American Federation of Labour-Congress of Industrial Organizations“). Auch dem „union busting“, das sich auf die Methoden des „Organizing“ eingestellt hatte, konnte die SEIU nach ersten Erfolgen kaum noch etwas entgegensetzen. Der wesentliche Mangel war, dass fehlender politischer Einfluss der Gewerkschaften es der SEIU unmöglich machte, eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben durch gesetzliche Vorschriften (z.B. Arbeitsschutz, Mindestlohn, Arbeitszeiten) zu erreichen. Die Durchschnittslöhne sanken weiter und die fehlende staatliche Sozialversicherung, durch die schlechte Arbeitsbedingungen aufgrund von Existenzängsten akzeptiert wurden, blieb ein nach wie vor ungelöstes Problem. Viele Arbeitnehmer sahen keine wesentliche Verbesserung ihrer Lage, weshalb sie sich enttäuscht wieder von der Gewerkschaft abwandten (vgl. Voss/Sherman 2003: 55ff).

Ähnliche Ansätze und Erfahrungen existieren mittlerweile international. Einzelne Gewerkschaften in Australien und Großbritannien wandten vergleichbare „Organizing“-Ansätze an, da die Ausgangssituation dieselbe wie in den USA war: Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen, Verschlechterung von Arbeitsbedingungen, massive Ausdehnung des Niedriglohnbereichs und in der Folge Angst, Überlastung und Perspektivlosigkeit der Beschäftigten. Die Ergebnisse waren weitgehend die selben, da Gewerkschaft die politischen Rahmenbedingungen und damit die Situation vieler Arbeitnehmer nicht verbessern konnten (vgl. Graham 2007: 139ff).

Rückblickend betrachtet war es vor allem dieser fehlende politische Einfluss von Gewerkschaften auf politisch-ökonomische und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, die zu einer weiteren Verschlechterung der Situation vieler Arbeitnehmer führten, während Unternehmen immer neue Möglichkeiten der Prekarisierung von Arbeitsbedingungen eingeräumt wurden. Nach ersten Erfolgen von „Organizing“-Kampagnen wurden diese gegen Ende der 2000er Jahre wieder bedeutungslos, und das Konzept der „aktiven Mitgliedschaft“ in Frage gestellt. Außerdem war es nicht generell auf andere Länder mit anderen Traditionen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung übertragbar (vgl. Crosby 2007: 120ff).

4.2.2. „Organizing“ in Deutschland: Eine grundsätzliche Diskussion um gewerkschaftliche Handlungsbedingungen

In Deutschland war „Organizing“ Mitte bis Ende der 2000er Jahre weniger eine konkrete gewerkschaftliche Strategie, sondern vielmehr eine thematisch breit gefächerte Diskussion um neue Inhalte und Arbeitsweisen von Gewerkschaften. Eine konkrete Definition von „Organizing“ wurde hier nie geschaffen. Der Fokus auf das „self empowerment“, also die aktive Mitgliedschaft im Gegensatz zum bisherigen „Stellvertreter-Modell“, ist wie in den amerikanischen Ansätzen teilweise als Idee vorhanden, wird jedoch anders als in den

USA als Versuch einer politischen Sensibilisierung der Mitarbeiter und/oder Bestrebungen zur Betriebsratsgründung verstanden (vgl. Dörre 2008: 29).

Die „Organizing“-Diskussion kam innerhalb deutscher Gewerkschaften kurzzeitig Mitte der 2000er Jahre auf, spielte aber eine weitgehend untergeordnete Rolle. Konkrete „Organizing“-Projekte wurden von deutschen Gewerkschaften kaum durchgeführt, waren aber dennoch wichtig für die gewerkschaftsinterne Diskussion um zukünftige Arbeitsweisen. Die wenigen existierenden Projekte lassen deswegen Rückschlüsse auf damalige und auch aktuelle gewerkschaftliche Probleme und interne Konfliktlinien zu.

Eine erste und frühe gewerkschaftliche Kampagne, deren Durchführung Ähnlichkeit mit „Organizing“-Kampagnen besaß, war die „Schlecker-Kampagne“ der Gewerkschaft Handel-Banken-Versicherungen (heute in ver.di aufgegangen) 1994/1995. Sie war kein klassischer Arbeitskampf um primär tarifliche Fragen, sondern hatte die dem Schlecker-Konzern vorgeworfene Behinderung von Betriebsratsgründungen und gewerkschaftlicher Interessenvertretung als Inhalt. Die Beschäftigten forderten mit gewerkschaftlicher Unterstützung die Etablierung von Betriebsräten. Dadurch erhofften sie sich eine Verbesserung ihrer prekären und restriktiven Arbeitsbedingungen⁸³. Gleichzeitig erhöhte die HBV so den Druck auf das Unternehmen Schlecker, die bisherige Blockadehaltung gegen Tarifverhandlungen aufzugeben. 1995 konnte so ein Tarifvertrag zwischen Schlecker und HBV erreicht werden (vgl. Borman 2007: 53).

Initiativen zu einer Betriebsratsgründung wurde seitens des Konzerns Schlecker weiterhin behindert. Dem sollte von gewerkschaftlicher

⁸³ Wie heute im Einzelhandel üblich, waren die Arbeitsbedingungen in den Schlecker-Filialen gekennzeichnet durch niedrige Qualifikation, befristete und niedrig entlohnte Arbeitsverhältnisse, streng hierarchischer Entscheidungsstrukturen mit restriktiven Vorgaben für die einzelnen Filialen, Personalknappheit (oft nur eine Arbeitskraft je Filiale) und fehlende gewerkschaftliche Vertretung. Die Ausgliederung der Filialen an Subunternehmer und das Einstellen von Mitarbeitern als Leiharbeiter durch den Subunternehmer wurde, im Gegensatz zu heute, noch nicht praktiziert, war aber bereits in Grundzügen angedacht (vgl. Bormann 2007: 12ff, 27ff).

Seite durch Unterstützung und Rechtsberatung der Beschäftigten bei angestrebter Betriebsratsgründung entgegengewirkt werden. Ziel war es, die empfundene Ohnmacht der Mitarbeiter zu durchbrechen, Bereitschaft zur Gründung eines Betriebsrates zu schaffen oder zu stärken und geeignete Kandidaten für das Amt des Betriebsrates zu finden. Dazu diente auch das gezielte Ansprechen der Mitarbeiter vor Ort mit dem Versuch, sie für das gewerkschaftliche Anliegen zu „aktivieren“. Das hatte Ähnlichkeit mit dem „Organizing“ nach US-amerikanischem Vorbild (vgl. Bormann 2007: 78ff).

Der nur mäßige Erfolg der „Schlecker-Kampagne“ (rund die Hälfte aller angestrebten Betriebsratsgründungen kam nicht zu Stande) kann aus heutiger Sicht wie folgt erklärt werden:

1. Konnte die Beteiligung der Mitarbeiter nicht in dem erhofften Maße erreicht werden. Im Einzelhandel, so auch bei Schlecker, dominieren befristete Beschäftigung von Frauen, Teilzeitarbeit, hohe Fluktuation und niedrige Qualifikationsanforderungen. Viele Beschäftigte sind entweder auf den Arbeitsplatz angewiesen (z.B. als Alleinerziehende oder über 50-Jährige, die keine Chancen am Arbeitsmarkt mehr haben), oder sehen ihren (Teilzeit)Arbeitsplatz eher als Hinzuverdienst. Aus Angst um Arbeitsplatzverlust oder Desinteresse waren sie nicht für gewerkschaftliche Anliegen zu gewinnen (ebd.: 94f).
2. Hatte die politische Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen Unternehmen weitreichende Möglichkeiten gegeben, die Angst vor Arbeitsplatzverlust strategisch zu nutzen⁸⁴. Die Liberalisierung des Arbeitsmarktes hat außerdem bei

84 2010 kam das Unternehmen Schlecker in die Schlagzeilen, da es eine besonders aggressive Form der Nutzung des Instrumentes Leiharbeit eingeführt hatte. Bestehende Filialen wurden geschlossen, den Mitarbeitern gekündigt. In unmittelbarer Nachbarschaft wurden neue Filialen mit dem Namen „Schlecker XL“ eröffnet, die rechtlich einem Subunternehmen der Schlecker-Gruppe gehören. Dieses wiederum rekrutiert Beschäftigte aus einer Leiharbeitsfirma, die ebenfalls zur Schlecker-Gruppe gehört. Beschäftigten aus den zu geschlossenen Filialen wurde angeboten, fortan von der Schlecker-eigenen Leiharbeitsfirma beschäftigt zu werden, womit faktisch Angestellte durch Leiharbeiter ersetzt wurden. Dies wird mittlerweile auch von der Bundesregierung als Missbrauch von Leiharbeit bezeichnet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009, Bosch 2011b: 5). Allerdings hat sich dieses Vorhaben durch die Insolvenz des Unternehmens Schlecker im März 2012 als nicht hilfreich erwiesen.

Beschäftigten vielfache Ängste, Unsicherheit und Resignation ausgelöst, die lähmend wirkt, wie in Kap. 3.2. bereits herausgearbeitet wurde (ebd.: 123ff).

Bestätigt wurden diese Ergebnisse durch die Lidl-Kampagne 2004. Sie hatte die Verbesserung von Arbeitsbedingungen bei dem Discounter „Lidl“ zum Ziel. Hauptinitiator war maßgeblich der Landesverband Berlin-Brandenburg der Gewerkschaft ver.di. Er warf dem Unternehmen Lidl Unterbezahlung der Beschäftigten und rigorose Arbeitsbedingungen (Überstunden ohne Vergütung, ungerechtfertigte Kündigungen, grundlose Überwachung der Beschäftigten) vor. Die Lidl-Kampagne wurde ab 2002 vorbereitet. Recherche über das Unternehmen, Beweis der Vorwürfe und das Knüpfen von Kontakten zu den Beschäftigten waren Gegenstand der Vorbereitung, die 2004 mit der Veröffentlichung des „Schwarz-Buch Lidl“ (vgl. Hamann/Geise 2004) endete. In diesem Werk wurden die gesammelten Vorwürfe und deren Beweise veröffentlicht, um mediales und öffentliches Interesse für die bevorstehende Kampagne zu erzeugen. Öffentlichkeitsarbeit wurde hier als strategisches Druckinstrument genutzt (vgl. Schreieder 2007: 157ff).

Die Ergebnisse der Kampagne waren aus Sicht von ver.di eher enttäuschend. Zwar gab es kurzfristige Zugeständnisse des Unternehmens Lidl (bei der Kündigungspraxis und der Überwachung der Mitarbeiter), das um seinen öffentlichen Ruf fürchtete. Eine grundlegende Änderung der Arbeitsbedingungen und -vergütung konnte jedoch nicht erreicht werden. Öffentliche Boykottaufrufe gegen Lidl zeigten kaum Wirkung, ebensowenig konnte eine öffentliche Diskussion über langfristige Auswirkungen einer permanenten Niedrigpreisstrategie im Lebensmittelhandel initiiert werden. Ver.di betont in diesem Zusammenhang rückblickend, dass aufgrund sinkender Reallöhne immer mehr Menschen auf günstige Lebensmittel angewiesen sind, so dass die angestrebte Diskussion nicht zustande kommen konnte (vgl. ver.di 2006).

Hier zeigten sich auch gewerkschaftsinterne Konflikte: Die neuen Arbeitsweisen des „Organizing“ wurden nicht von allen leitenden

ver.di-Funktionären unterstützt, dadurch litten die Initiatoren unter chronischem Mangel an finanziellen und personellen Ressourcen, welche die Gewerkschaftsleitung nicht zur Verfügung stellen wollte. Eine angestrebte Kooperation mit anderen Verbänden (sozialen Bewegungen wie attac oder kirchlichen Verbänden) stieß ebenfalls auf Kritik. Anstatt die Kampagne erfolgreich weiterzuführen, entstand ein ungelöster gewerkschaftsinterner Konflikt um neue Arbeitsweisen bei ver.di. (ebd.).

Eine ähnliche, nach den Prinzipien des „Organizing“ durchgeführte Kampagne mit gleichen Zielen scheiterte kurz nach der Lidl-Kampagne im Hamburger Sicherheitsgewerbe. Weder konnten sehr niedrige Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen im Bereich privater Sicherheitsdienstleistungen (5-6 Euro/h, verbreitete Leiharbeit, Befristung und hoher Arbeitsdruck) verbessert, noch dieser bislang gewerkschaftlich kaum organisierte Bereich gewonnen werden. Entweder wurden die Verhandlungen von der Arbeitgeberseite abgebrochen oder sie verwies auf den hohen Kostendruck durch die Preisvorstellungen der Auftraggeber. Unter den Beschäftigten konnte wegen großer Angst um Arbeitsplatzverlust, der hohen Fluktuation und dem Fehlen gewerkschaftlicher Strukturen im Bereich privater Sicherheitsdienstleistungen keine kollektive Identität aufgebaut werden.

Viele Beschäftigte hatten sich mit ihrer Situation, permanent prekär im Niedriglohnbereich beschäftigt zu sein, abgefunden und resignierten vor ihrer persönlichen Situation, da sie keine Alternativen sahen. Auch im Hamburger Sicherheitsgewerbe musste ver.di erkennen, dass die kritisierten Verhältnisse Symptome vorangegangener politischer Entscheidungen waren und nicht zu kollektiven Protesten, sondern eher zur Resignation der Betroffenen führen (vgl. Bremme 2007: 214f; Alzaga 2007: 222f, 228f).

Aufgrund des weitgehenden Scheiterns der Organizing-Kampagnen wurden nach 2006 keine weiteren Kampagnen dieser Art durchgeführt. Das Thema „Organizing“ blieb aber als Idee weiter bestehen. Die Erkenntnis, dass der öffentliche Diskurs stärker

beeinflusst werden muss, um eine öffentliche Unterstützung für gewerkschaftliche Forderungen zu erreichen, führte zum verstärkten Aufbau interaktiver Plattformen im Internet⁸⁵. Da solche interaktiven Plattformen noch recht neu sind, existieren keine wissenschaftlichen Ergebnisse über ihre Erfolge. Sie sind ein Mittel, um mit vergleichsweise wenig Aufwand eine große Zahl von Menschen zu erreichen. Ob das gelingt, ist derzeit jedoch noch fraglich⁸⁶.

4.2.3. Zwischenfazit: Probleme des „Organizing“ waren fehlender politischer Einfluss und geringe Mobilisationsbereitschaft

Die Diskussion um das „Organizing“ war für die deutschen Gewerkschaften insofern wichtig, da hier die in den 1990er Jahren vernachlässigte Interpretation politischer Rahmenbedingungen wieder aufgenommen wurde. Ebenso gab es eine grundsätzliche Diskussion über das Selbstverständnis deutscher Gewerkschaften und des deutschen Vertretungsmodells. Kritisch ist zu resümieren, dass die Mobilisationsfähigkeit der Mitglieder Ende der 2000er Jahre nur kurzfristig anstieg, insgesamt aber unbefriedigend blieb. Besonders bei prekär Beschäftigten wirken Angst und Unsicherheit, aber auch mangelhafte Chancen deutscher Gewerkschaften deren Lage nachhaltig zu verbessern, eher lähmend. Hinzu kommt der schwache

85 Unter www.gutes-leben.de ist die entsprechende Kampagnenplattform der IG Metall erreichbar, unter www.initiative-mindestlohn.de, www.gerecht-geht-anders.de zwei Plattformen von ver.di

86 Für den Bereich der politischen Partizipation sehen Wissenschaftler derzeit nur eine eingeschränkte Wirkung des Mediums Internet. Wie andere Formen und Methoden der politischen Partizipation sei diese auch im Internet und hier besonders auf den neuen „social media“-Plattformen stark unterschiedlich. Die soziale Disparität sei aufgrund der Komplexität politischer Themen auch auf internetbasierten Plattformen sehr hoch. Bildungsgrad, soziale Lage und Alter bestimmen auch hier über den Grad an politischer Partizipation. Außerdem sei die Politikverdrossenheit auch bei Teilnehmern internetbasierter Plattformen groß. Allerdings bestehe das Potential, dass durch einfacher zu bedienende und billigere Technik zumindest die sozialen Merkmale des Haushaltseinkommens und des Alters weniger relevant werden (vgl. Deutscher Bundestag 2012). Inwieweit diese Ergebnisse auch auf internetbasierte gewerkschaftliche Projekte übertragbar sind ist unklar, allerdings ist anzunehmen, dass die Komplexität politischer Themen und der unterschiedliche Umgang mit dem Medium Internet auch bei gewerkschaftlicher Arbeit relevant sind.

gewerkschaftliche Organisationsgrad im Bereich prekärer Beschäftigung und der Umstand, dass die negativen Auswirkungen sich vergrößernder Niedriglohnbeschäftigung Ende der 2000er Jahre zwar ansatzweise thematisiert, aber noch nicht grundlegend im Alltagsdiskurs angekommen waren. So blieben die Erfolge der „Organizing“-Kampagnen schwach.

Eine große Skepsis der gewerkschaftlichen Führungsebenen gegenüber neuen Formen gewerkschaftlichen Handelns kam für die Initiatoren erschwerend hinzu. Diese Skepsis beruhte auf der Favorisierung traditioneller, etablierter Handlungsformen nach dem „Stellvertreter-Modell“ im Rahmen der Sozialpartnerschaft aber auch berechtigter Vorbehalte gegenüber den Möglichkeiten des „self empowerment“. Die Skepsis vieler Gewerkschaftsführungen gegenüber neuen Ansätzen hat zu einer mangelhaften Finanzierung und personellen Unterstützung neuer Ansätze geführt und ihnen so von vornherein kaum eine Chance gegeben.

Auch wenn die Skepsis vor den Ansätzen des „Organizing“ berechtigt war, verzichteten die Gewerkschaftsführungen damit auf den Versuch, eine grundsätzliche Diskussion um die Art der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in Deutschland zu führen. Wie bereits in Kapitel 4.1.3. festgestellt, hat in Deutschland das Modell der institutionalisierten Interessenvertretung eine lange Tradition und Gewerkschaften von einer sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung profitiert. Nach der Aufgabe dieser Sozialpartnerschaft durch die deutsche Politik erwiesen sich Ansätze wie das „Organizing“, die Elemente des „self empowerment“ enthielten, als nicht hilfreich für eine Modernisierung der Interessenvertretung.

Der Grund hierfür war zum einerseits die geringe Mobilisationsbereitschaft der Beschäftigten, nach dem gewerkschaftliche Erfolge ausblieben. Primär war es jedoch die fehlende Anerkennung der gewerkschaftlichen Forderungen durch die Arbeitgeberseite, weshalb gewerkschaftliche Erfolge ausblieben. Das Beispiel des Organizing in den USA hat gezeigt, dass in einem liberal-kapitalistischen System Gewerkschaften keine politische

Anerkennung haben und einzig die Logik der Gewinnmaximierung der Unternehmen die Arbeitsbeziehungen dominiert. Anders als in einem regulierten Kapitalismus, der auch eine Sozialpartnerschaft zwischen Unternehmen, Politik und Gewerkschaften beinhaltet, haben Arbeitnehmer und Gewerkschaften als deren Vertreter in liberal-kapitalistischen Ökonomien keinen Anspruch auf Berücksichtigung ihrer Anliegen. Da sie gegen die Arbeitgeberseite ohne politischen Schutz zu schwach sind, erscheint es für deutsche Gewerkschaften geboten, ein sozialpartnerschaftlich-konsensorientiertes Modell des Interessenausgleichs im Rahmen einer politisch regulierten Ökonomie und institutionalisierter Interessenvertretung wieder einzufordern. Trotz dieser Erfahrungen im Rahmen von internationalen Versuchen des Organizing fand eine Diskussion um das zukünftige gewerkschaftliche Modell der Interessenvertretung nicht statt.

Diese Argumentation ist dahingehend zu relativieren, dass es seit Mitte der 2000er Jahre Ansätze gegeben hat, die auf interaktive Partizipation ausgelegt sind und Gewerkschaftsmitgliedern wie auch allen anderen Personen Möglichkeiten bieten sollen, einen argumentativen Rahmen für zukünftige Kampagnen auch mit politischen Inhalten aufzubauen, die über tarifliche Fragen hinaus gehen (z.B. Alterssicherung, Re-Regulierung des Arbeitsmarktes). Die Frage nach dem Erfolg solcher Ansätze kann mangels wissenschaftlicher Ergebnisse derzeit nicht beantwortet werden⁸⁷, allerdings ist zu erkennen, dass deutsche Gewerkschaften die Zusammenhänge zwischen politischen Ideen und Entscheidungen mit den heute, vielfach negativen Arbeitsbedingungen aufzeigen wollen. Hier steht die Beeinflussung des Alltagsdiskurses im Vordergrund, die langfristig eine höhere Mobilisationsbereitschaft auch für politische Anliegen erzeugen soll. Da die Erfolge eines solchen Ansatzes unklar sind, ist zu fragen, was Gewerkschaften bereits heute aktiv

87 Generell fehlt eine wissenschaftliche Aufarbeitung der Frage, inwieweit neuste internetbasierte Kommunikationstechnologien (besonders soziale Netzwerke wie „facebook“) ein Potential für gewerkschaftliche Arbeit bieten. Dies ist verbunden mit der Frage, ob mit einer stärkeren Beteiligung solcher Netzwerke Mitglieder besser erreicht werden können. Hier wäre nach Altersgruppen, Herkunft und Gewerkschaftszugehörigkeit differenzierte Forschung zu betreiben.

unternehmen können, um die Situation der Arbeitnehmer zu verbessern und ihren politischen Einfluss wieder zu stärken.

4.3. Neue Form der gewerkschaftlichen Interessenvertretung: Politische Inhalte stärken und Sozialpartnerschaft einfordern

Nach den bisherigen Erkenntnissen dieser Arbeit erscheint eine stärkerer Aufstellung und Durchsetzung grundsätzlicher politischer Forderungen durch deutsche Gewerkschaften notwendig. Bislang eher sozialpartnerschaftlich agierende deutsche Gewerkschaften konnten in den 1990er und 2000er Jahren ihre Forderungen auf diesem Wege nicht mehr durchsetzen, trotzdem haben sich bislang keine realistischen Alternativen zu diesem Vertretungsmodell ergeben. Im Gegenteil erscheint es sinnvoll, wenn deutsche Gewerkschaften auf eine politische Wiedereinsetzung des sozialpartnerschaftlich-konsensorientierten Modells der institutionalisierten Interessenvertretung drängen. Dazu müssen sie dessen Vorteile auch für Unternehmen argumentativ darlegen, wozu die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise Ansatzpunkte bietet⁸⁸.

Trotzdem wird eine gewerkschaftliche Forderung nach Wiedereinsetzung sozialpartnerschaftlicher Prinzipien der kollektiven Aushandlung von Tariffragen und Arbeitsbedingungen auf große Schwierigkeiten stoßen, da Gewerkschaften aktuell vor der Herausforderung des Kampfes gegen die politische und gesellschaftliche Idee eines stark liberalisierten Kapitalismus stehen. Eventuell gewonnene Tarifkonflikte und einzelne Erfolge bei politischen Fragen dürfen nicht vergessen lassen, dass die aktuell gültigen politischen Leitlinien der liberalisierten Ökonomie gewerkschaftlichen Forderungen prinzipiell ablehnend gegenüber

⁸⁸ Ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske forderte in diesem Sinne auf dem ver.di-Bundeskongress im September 2011 eine „andere Architektur der Wirtschaftspolitik“ und nahm dabei auch auf die erneuten Krisenerscheinungen auf den Finanzmärkten Bezug (vgl. Neues Deutschland vom 21.09.2011). Eine konkrete Programmatik wurde jedoch nicht genannt.

stehen⁸⁹. Daher stellt sich die Frage, welche Ansätzen deutsche Gewerkschaften derzeit in ihrer alltäglichen Arbeit aber auch langfristig vertreten können, um ihre Position wieder zu stärken und politischen Einfluss im Sinne der Arbeitnehmer nehmen zu können. Nachfolgend werden einige solcher Ansätze präsentiert. Sie haben alle das gemeinsame Ziel, eine auf dem Prinzip der institutionalisierten Interessenvertretung basierende gewerkschaftliche Vertretung wieder politisch einzusetzen. Gleichzeitig sind sie ein Versuch die Ansprüche von Arbeitnehmern nach ausreichender Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen wieder als politischer und gesellschaftlicher Wert zu implementieren, um den derzeit starken Individualismus, der gewerkschaftlichen Prinzipien entgegensteht, zurückzudrängen.

4.3.1. Stärkung der Sozialversicherungssysteme gegen die Zunahme von Unsicherheit und Armutsrisiken bei Arbeitnehmern

Aufgrund der seit rund zwei Jahrzehnten gültigen politischen Leitlinie eines stark liberalisierten Kapitalismus gewinnen grundsätzliche Verteilungskonflikte wieder an Bedeutung. In Kap. 3.1. wurde auf deutlich gestiegene Unternehmens- und Vermögensgewinnen bei gleichzeitig sinkenden Realeinkommen verwiesen. Dieser Trend hat sich weiter verschärft. Während Unternehmens- und Vermögensgewinne im Jahre 2010 um 13,2% anstiegen sind und Unternehmen dazu von einem Absinken der Lohnstückkosten um 1,3% und einem Produktivitätsanstieg je Arbeitnehmer und Stunde von 1% profitierten, sanken die Realeinkommen wie in den vorangegangenen Jahren weiter. Der Reallohnindex für 2010 lag bei 96% des Niveaus von 2000, d.h. in diesem Zeitraum ist ein

⁸⁹ Bosch (2012) attestiert anlässlich des Davoser Weltwirtschaftsforums im Januar 2012 dem überwiegenden Teil der politisch einflussreichen Manager ein antidemokratisches Weltbild. Ihre Ablehnung von Kündigungsschutz, Flächentarifverträgen sowie jeglicher Form des staatlichen Wettbewerbsrechts zeuge von Werten und ideologischen Leitlinien, die lediglich internationalen Großunternehmen nützen, demokratische Grundordnungen dabei missachten und Menschen diese Werte aufzwingen wollen. Die internationale Politik orientiere sich immer noch maßgeblich an diesen Position.

Reallohnverlust von 4% eingetreten. Grund dafür waren geringe Tariflohnsteigerungen und das Nutzen von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, wodurch die Lohnsteigerungen zwischen 2000 und 2010 rund 1% niedriger ausfielen als tariflich vereinbart. Die Einkommensverteilung hat sich so zu Lasten der Arbeitseinkommen entwickelt. Während die Steigerung der Arbeitseinkommen zwischen 2000 und 2010 mit 16% kaum die Inflation auffangen konnte, sind die Unternehmenseinkommen um 45% gestiegen (vgl. Bispink 2011: 12ff).

Im Hinblick auf Verteilungsfragen fällt aktuell die immer stärker unterschiedliche Lohnentwicklung nach Beschäftigungsform auf. Besonders durch die in Kap. 3.1. genannte Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen haben prekäre Beschäftigungsformen stark zugenommen, was die Niedriglohnquote von 1995 bis 2008 von 14,7% auf 20,7% erhöht hat. In einigen Branchen sind Niedriglöhne auch bei qualifizierter Beschäftigung Normalität geworden. Dabei ist der steigende Anteil von Niedrigstlohnbeziehern (unter 50% des durchschnittlichen Stundenlohns) auffällig, weshalb heute von einer Gruppe „Arbeitnehmer zweiter Klasse“ gesprochen werden kann, die von Niedriglöhnen und fehlenden Zukunftsperspektiven gekennzeichnet ist. Für diese „working poor“ ist ein Übergang in reguläre, unbefristete Beschäftigung mittlerweile die Ausnahme, vielmehr ersetzen sie zunehmend regulär Beschäftigte (vgl. Buschhoff 2011: 12). Der Niedriglohnsektor ist somit ein zweiter Arbeitsmarkt geworden. Bisherige Standards sozialer Absicherung, Tariflöhne und Kündigungsschutz werden so systematisch zu Lasten der Arbeitnehmer aushebelt (vgl. Wagner 2010: 39).

Die Angst vor materieller Not sowie eine allgemein hohe und diffuse Unsicherheit bewegen viele Arbeitnehmer wie auch Gewerkschaften zur Akzeptanz niedriger Lohnabschlüsse und schlechterer Arbeitsbedingungen. Hier ist derzeit keine Trendumkehr ersichtlich: Durch Steuerreformen sind dem deutschen Staat in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre rund 40 Milliarden Euro pro Jahr an Staatseinnahmen entgangen, was politisch als Kostenargument für

eine weitere Privatisierung des sozialen Risikos und damit als Legitimation für eine weitere Erhöhung des sozialen Risikos angegeben wird (vgl. IMK 2011: 1). Dabei hat sich die Einkommensverteilung mittlerweile so weit polarisiert, dass sie in Deutschland die Charakteristika für arme Gesellschaften hat (vgl. Alber/Fliegener/Hemker 2010: 10).

Die geschilderten Folgen betreffen deutsche Gewerkschaften in hohem Maße. Ihre grundlegenden Ziele eines sozialen Ausgleichs zwecks Verringerung von Ungleichheiten bei der Vermögensverteilung und einer guten sozialen Absicherung können sie derzeit politisch nicht durchsetzen. Eine starke Vermögenskonzentration bei den Reichsten ist zudem ökonomisch destabilisierend, was langfristig eine große Zahl von Arbeitsplätzen gefährdet. Entgegen den Annahmen des „trickle-down-effects“ führt höherer Reichtum bei den Vermögendsten nicht zu höheren Investitionen in die Wirtschaft. Die Spar- und Spekulationsneigung ist in dieser Gruppe besonders ausgeprägt. Gleichzeitig hat das schrumpfende Vermögen aller anderen gesellschaftlichen Gruppen sowie sinkende Einkommen, Risikoprivatisierung und steigende allgemeine Unsicherheit hier die Sparneigung ebenfalls erhöht. Damit ist der private Konsum in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre schwach geblieben und Investitionen in die Realwirtschaft haben sich verringert, wodurch kaum Arbeitsplätze mit regulärer Beschäftigungsform entstanden sind, sondern nur gering bezahlte Beschäftigung aufgebaut wurde (vgl. Brenke 2011: 10f).

Eine erneute negative Beeinflussung der Realwirtschaft durch starke Unsicherheiten auf den Finanzmärkten gilt als wahrscheinlich⁹⁰, womit das internationale Wirtschaftswachstum möglicherweise zum Erliegen kommen könnte. Davon wird Deutschland als stark exportorientierte Ökonomie besonders betroffen sein.

90 Im Oktober 2011 prognostizieren die führenden deutschen Wirtschaftsinstitute einen deutlichen Einbruch des Wirtschaftswachstums für 2012. Als Grund wurde die anhaltende Unsicherheit der Finanzmärkte genannt. Ebenfalls wurde gewarnt, dass einige europäische Staaten aufgrund ihrer instabilen finanzieller Lage als Abnehmer für deutsche Produkte ausfallen (vgl. Frankfurter Rundschau vom 14.10.2011)

Gewerkschaftliche Forderungen nach deutlichen Lohnsteigerungen, auch wenn sie mit sich zuspitzender Einkommens- und Vermögensverteilung begründet werden, sind in einer solchen Situation kaum durchzusetzen.

Das auch volkswirtschaftlich relevante Problem der stark ungleichen Vermögensverteilung bedarf vielschichtiger Lösungsansätze, die für Gewerkschaften Möglichkeiten einer inhaltlichen Modernisierung bieten. Die gewerkschaftliche Forderung nach einem Mindestlohn in Deutschland ist ein Teil davon, der aber für sich alleine die Probleme nicht lösen kann. Er bietet keine verbesserte Absicherung gegen zunehmend gebrochene Erwerbsbiografien mit Phasen der Arbeitslosigkeit. Auch kann er durch die gesetzliche Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen mit zahlreichen Möglichkeiten der befristeten und geringfügigen Beschäftigung nicht armutsvermeidend wirken, und so wird auch das Problem zunehmender Lücken in der Sozialvorsorge trotz eines Mindestlohnes bestehen bleiben (vgl. Steffen 2010: 9f).

Die sozial disziplinierende Wirkung von Armut kann so nicht überwunden werden. Daher ist es für Gewerkschaften von Interesse, diese politische Leitlinie der Sparpolitik zugunsten einer Stärkung der sozialen Vorsorge und staatlicher Investitionen zu durchbrechen. Dazu gehört maßgeblich die Frage der Staatsfinanzierung. Die höhere Besteuerung großer Vermögen und Vermögenserträge, Erbschaften sowie Erträge aus Finanzmarktgeschäften wäre eine Möglichkeit, neue Einnahmen für den Staat zu generieren, um eine Stärkung der sozialen Risikoversorge sowie staatliche Investitionen in die Wirtschaft zu finanzieren. Damit wären bei anhaltender internationaler Fragilität der Ökonomie binnenwirtschaftliche Impulse möglich, die besonders Deutschland als bislang exportorientierte Volkswirtschaft vor internationalen ökonomischen Risiken schützen könnte. Gleichzeitig würde der zunehmenden Ungleichverteilung von Vermögen und steigender Armut entgegengewirkt (vgl. Schratzenstaller 2011: 41ff). Sozialpolitisch ist eine Stärkung der sozialen Risikoversorge für Gewerkschaften relevant, da sich so der heute sehr hohe psychische

Druck auf Arbeitnehmer durch Existenzängste abmildern lässt. Dazu bedarf es einer umfangreichen Neugestaltung der Sozialvorsorge. Lösungsansätze im Sinne von Gewerkschaften sind hier vielfältig. Grundlegende Bedeutung hätte eine Grundrente über dem derzeitigen Niveau der sozialen Sicherungssysteme, um das Armutsrisiko bei gebrochenen Erwerbsverläufen und niedrig entlohnter Beschäftigung zu senken. Weiterhin müssen die sozialen Sicherungssysteme eine Pflichtversicherung für alle Erwerbstätigen werden, um die Einnahmen zu erhöhen. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters muss vor dem Hintergrund weiterhin bestehender struktureller Arbeitslosigkeit überprüft werden (vgl. Buschoff 2011: 23ff).

Die Risikoprivatisierung ist ein weiterer Ansatzpunkt für eine aktuelle gewerkschaftliche Programmatik. Besonders die anhaltende Finanzkrise hat verdeutlicht, dass eine Kapitalmarktrendite für private Risikoversorge nicht garantiert ist. Auch ist festzustellen, dass aktuell besonders die Bezieher hoher Einkommen von den Angeboten einer privaten Altersvorsorge Gebrauch machen, mittlere und untere Einkommensgruppen diese mangels finanzieller Möglichkeiten jedoch kaum in Anspruch nehmen können. Hier wird nochmals deutlich, dass nur staatliche Vorsorgesysteme krisenfest sind und einen verlässlichen sozialen Schutz bieten (vgl. Zwiener et al 2009: 12f). In der Frage über die Finanzierung ist eine Diskussion über die ausnahmslose Wiedereinführung des paritätischen Finanzierungsprinzips sozialstaatlicher Absicherung gegenüber steuerfinanzierten Systemen zu führen. Dabei müssen auch unpopuläre Forderungen, wie z.B. die Erhöhung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung, wieder diskutiert werden⁹¹ (ebd.: 7).

Die Relevanz eines starken Sozialstaates besteht für Gewerkschaften demnach in mehrfacher Hinsicht: Erstens wird das Armutsrisiko und

91 Um die Rentenversicherung auch in Zukunft ausreichend zu finanzieren ist langfristig ein Beitragssatz von 28% erforderlich. Bei paritätischer Finanzierung bedeutet das eine 14%ige Abgabe für Arbeitnehmer. Nach dem derzeitigen Modell liegen ihre Abgaben bei 11%, hinzu kommt jedoch eine freiwillige private Rentenversicherung, die nochmals 6% des Bruttolohnes beansprucht. Damit ist das heutige teil-privatisierte Modell teurer als eine rein staatliche Rentenversicherung.

die Existenzangst der Arbeitnehmer gemildert, die dann nicht jede Arbeit, besonders im Niedriglohnsektor, annehmen müssen. So können bessere Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden. Zweitens wird der volkswirtschaftlich schädlichen Einkommens- und Vermögenspolarisierung entgegengewirkt, was die Ökonomie langfristig stabilisiert und so für Arbeitsplatzsicherheit sorgt. Drittens kann mit einem starken Sozialstaat die Binnenkonjunktur durch verstärkten Konsum gefördert werden, wodurch Deutschland nicht mehr so stark von den Folgen internationaler ökonomischer Fragilität betroffen wäre. So könnte ein entschlossenes Eintreten der deutschen Gewerkschaften für eine politische Stärkung der staatlichen sozialen Risikovorsorge und aktiver Umverteilungspolitik zum Wohle der sozial Schwachen ein wünschenswerter Schritt sein.

4.3.2. Schaffung von Mindestarbeitsbedingungen

Sowohl in Fragen der Einkommens- und Vermögensverteilung als auch in Bezug auf Arbeitsbedingungen ist in den 2000er Jahren die Frage von Niedrig- und Niedrigstlöhnen relevant geworden. Durch Deregulierung der Arbeitsbeziehungen wurde nicht nur ein großer Niedriglohnsektor geschaffen, gering vergütete Beschäftigung hat darüber hinaus reguläre Beschäftigung ersetzt. Ein zentrales Argument für die Ausdehnung von Niedriglohnbeschäftigung, besonders im industriellen Sektor, waren die Lohnstückkosten. Dahinter stand die Vorstellung, dass Deutschland als exportorientierte Ökonomie auf dem Weltmarkt besonders günstig bei den Lohnstückkosten sein müsse. Dieses Argument trifft jedoch nicht zu. Die deutschen Lohnstückkosten liegen seit 30 Jahren im europäischen Mittel. Nur im internationalen Vergleich liegen Deutschland und Westeuropa bei den Lohnstückkosten deutlich höher als osteuropäische und asiatische Länder, hier ist jedoch die soziale Situation der Bevölkerung wesentlich schlechter und die Produktivität weit geringer (vgl. Zwiener et al. 2011: 12ff).

Besonders in den 2000er Jahren profitierten deutsche Unternehmen von Entlastungen bei der sozialen Risikovorsorge und durch geringe Lohnsteigerungen. Die Arbeitskosten stiegen so im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich. Besonders im Dienstleistungssektor hat dadurch der Anteil von Niedriglohnbeziehern stark zugenommen, wodurch sich nicht nur das Lohnniveau, sondern allgemein die Arbeitsbeziehungen für die Beschäftigten verschlechtert haben. Vor allem der strategische Einsatz von geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit, in hohem Maße aus Kosten- und Profitgründen, haben zu einer deutlichen Prekarisierung der Beschäftigung beigetragen. Aktuell ist jeder vierte Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor von prekärer Beschäftigung⁹² betroffen. Ein Zuwachs an Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor der letzten Jahre ist fast ausschließlich auf die Ausdehnung prekärer Beschäftigung zurückzuführen, wobei auch reguläre Stellen in solche mit geringfügiger, prekärer Beschäftigung umgewandelt wurden. Dadurch haben die Betroffenen wenig Chancen, wieder in reguläre Beschäftigung zurückzukehren (vgl. Wagner 2010: 56, 92).

Das Kostenmotiv für den massiven Einsatz von prekärer Beschäftigung ist durch die zunehmende Privatisierung ehemaliger staatlicher Unternehmen (Verkehr, Postwesen, Gesundheitssektor) und der Gewinnorientierung privater Betreiber zusätzlich gefördert worden, ebenso durch die Liberalisierung der Wirtschaft und daraus resultierendem höheren Wettbewerbsdruck sowie durch die Unterfinanzierung des Staates, wodurch selbst in staatlichen Einrichtungen Arbeitskostenreduzierung ein entscheidendes

92 Der Begriff der „prekären Beschäftigung“ unterscheidet sich von dem der „atypischen Beschäftigung“. Atypische Beschäftigung ist eine Definition aus der Zeit, als das Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, sozialversicherungspflichtig und tariflich entlohnt) noch Standard in der Erwerbsarbeit war. Als atypisch galt auch jegliche Form von Teilzeitbeschäftigung, auch wenn diese unbefristet geschlossen, sozialversicherungspflichtig entlohnt und von den Beschäftigten gewünscht waren. Die Definition prekärer Beschäftigung hingegen versucht die Erosion von sozialen Standards begrifflich zu fassen. Danach ist prekäre Beschäftigung vor allem durch (z.T. sehr kurzer) Befristung gekennzeichnet, hat ein Entgeltniveau auf Höhe der Armutsgrenze und bietet nur geringen oder gar keinen sozialen Schutz in Form von Kündigungsschutz und Beiträgen zur Sozialversicherung. Ebenso kann prekäre Beschäftigung keinen Schutz vor Armut im Alter bieten (vgl. Dörre 2005: 251 ff).

Handlungsmotiv geworden ist. Neben den klassischen Branchen mit Niedriglöhnen (Gastgewerbe, Einzelhandel, Frisörhandwerk) sind daher besonders die Bereiche Verkehrswesen, Nachrichtenübermittlung und Gesundheit von massiver Zunahme prekärer Beschäftigung in den letzten 10 Jahren betroffen (vgl. Bosch/Weinkopf 2011: 442ff).

Die deutsche Politik ist bislang nicht gewillt, den sich stark ausweitenden Niedriglohnsektor wirksam einzudämmen. Bisherige gesetzliche Maßnahmen waren daher in ihrer Wirkung stark eingeschränkt. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sieht zwar einen Mindestlohn in einer Branche vor, jedoch ist eine Aufnahme in das AEntG an die Voraussetzung eines gültigen flächendeckenden Tarifvertrags in der jeweiligen Branche geknüpft. Viele Branchen erfüllen dies mangels gewerkschaftlicher Organisation nicht. Außerdem ist das Motiv der Branchen, die eine Aufnahme in das AEntG beantragt haben, hauptsächlich der Schutz vor billigeren, in Deutschland tätigen ausländischen Anbietern, also Schutz vor Wettbewerb, nicht aber soziale Aspekte⁹³. Die als zusätzliche Maßnahme gegen Niedriglöhne vorgesehene Modernisierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes (MiArbG) war bereits 2009 vorgesehen, scheiterte aber vorerst an zu unterschiedlichen Positionen von Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter in entsprechenden Kommissionen (vgl. Bosch/Weinkopf/Kalina 2009: 45f).

Die Kontrolle der Einhaltung von Mindestlöhnen gemäß AEntG obliegt derzeit dem Zoll, der jedoch nur stichprobenartige Kontrollen durchführen kann. Eine automatische Kontrolle, z.B. über die Steuerabgaben, existiert nicht. Betroffene Arbeitnehmer sind zur Eigeninitiative gezwungen, was aufgrund hoher Konkurrenzsituation der Arbeitnehmer untereinander, fehlendem Wissen um die eigenen Rechte, fehlendem Kündigungsschutz und Existenzängsten häufig nicht geschieht. Insgesamt sind die politischen Maßnahmen gegen eine Ausweitung des Niedriglohnsektors bislang mangelhaft, aus Arbeitnehmersicht völlig unzureichend und lösen Probleme wie

93 Bspw. Gebäudereinigerhandwerk, Baugewerbe, Postgewerbe.

grundsätzliche Blockademöglichkeiten von Arbeitgeberseite und Politik sowie die effektive Kontrolle von Mindeststandards nicht (ebd.: 47f).

Die Vielfalt der Ursachen für Niedriglöhne, deren Ausdehnung und die bislang mangelhafte Regulierung zeigen, dass sich die Aufstellung und Durchsetzung wirksamer gewerkschaftlicher Gegenmaßnahmen nicht auf einzelne tarifpolitische Bereiche und Ansatzpunkt beschränken darf. Entsprechend komplex sind die Herausforderungen für Gewerkschaften, zumal die Erosion der Löhne nach unten auch eine Folge der Erosion von Tarifstrukturen ist. Deutschen Gewerkschaften ist es nicht gelungen, den Niedriglohnsektor wirksam als Ganzes zu organisieren, um Mindeststandards durchzusetzen. Falls Branchentarifverträge existieren, bleiben sie in ihrer Reichweite begrenzt.

Eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen ist unter den heutigen Umständen nur mit einem ganzheitlichen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Ansatz realisierbar, der alle wichtigen Faktoren makroökonomischer Politik, staatlicher Investitionen in erheblichem Umfang, Sozial-, Arbeitsmarkt-, Tarif-, sowie Bildungspolitik beinhaltet. Ein entscheidender, auch makroökonomisch relevanter Ansatzpunkt wäre die Steuerung des Arbeitskräfteangebots. Hier ist es nach bisherigen Erkenntnissen sinnvoll, auch Instrumente in die politische und gewerkschaftliche Diskussion einzubringen, die bislang dem politischen Trend entgegenstehen, bspw. die Absenkung der wöchentlichen sowie (in bestimmten Branchen) der Lebensarbeitszeit als Instrument für einen erhöhten Arbeitskräftebedarf zur Senkung struktureller Arbeitslosigkeit. Dieser Ansatz muss allerdings Teil einer neuen Arbeitszeitgestaltung sein⁹⁴, die auch Instrumente des Lohnausgleichs für niedrigere Wochenarbeitszeiten und einen Übergang von Beschäftigung in den Ruhestand mit flexibleren Altersgrenzen beinhaltet. Ebenfalls muss, wie bereits angedeutet, eine neue

⁹⁴ Hier könnten die Ansätze und Diskussionen, die im Vorfeld der Kampagnen zur 35-h-Woche zu Anfang der 1980er Jahre geführt wurden, einige Ansatzpunkte für einen grundlegenden Umbau des deutschen Arbeitsmarktes enthalten.

Finanzierungsgrundlage der Sozialversicherung enthalten sein (vgl. Wagner 2010: 99, Sauerborn 2010: 5).

Entscheidend ist auch der Stopp des Ausbaus prekärer Beschäftigung und ein (Wieder)Aufbau qualifizierter, regulärer Beschäftigung, was langfristig auch ökonomisch sinnvoll ist. Nicht billige Massarbeit, sondern Produktion und Forschung auf internationalem Spitzenniveau schaffen Innovationen und sichern langfristig Arbeitsplätze. Hier ist nicht nur der Bereich Bildungspolitik angesprochen, sondern auch Unternehmen, die in Forschung und Qualifikation investieren müssen, wobei sich die „Rendite“ in Form von technologischer Überlegenheit oft erst nach vielen Jahren oder Jahrzehnten zeigt und nicht an kurzfristigen Gewinnerwartungen gemessen werden kann (vgl. Bäcker et. al 2011: 66f).

Weiterer kritischer Punkt ist das Arbeitsrecht. Die Prekarisierung der Erwerbsarbeit ging mit der politischen Liberalisierung von Arbeitsbeziehungen einher (bspw. der Aufhebung vieler Beschränkungen für Leiharbeit und Minijobs). Das bereits 1996 beschlossene Arbeitsschutzgesetz konnte die steigenden Arbeitsbelastungen durch starke Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen ab 2000 nicht verhindern, da es entscheidende Mängel hat. Es beschränkt sich zu sehr auf Faktoren der Betriebssicherheit (Lärm, toxische Belastungen, Absicherung von Gefahrenstätten), beinhaltet aber keine konkreten Regelungen zu psychischen Arbeitsbelastungen. Gerade diese sind in den letzten 10 Jahren deutlich angestiegen (siehe Kap. 3.2.). Bislang wurde die Konkretisierung und Durchführung einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung, auch psychischer Arbeitsbelastungen, nur betrieblich in Einzelfällen weiterverfolgt, wenn starke Gewerkschaften und Betriebsräte darauf gedrängt haben, was dennoch nur in gut organisierten Betrieben möglich ist. Hier bedarf es einer Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes mit dem Ziel der Etablierung allgemeinverbindlicher Mindestarbeitsbedingungen. Es sind besonders die „weichen“, d.h. nicht primär messbaren Faktoren der psychischen Arbeitsbelastungen in das Arbeitsschutzgesetz mit einzubeziehen.

Außerdem müssen staatliche Kontrollmechanismen mit der Gefährdungsbeurteilung betraut werden, um für Arbeitnehmer Rechtssicherheit zu schaffen (vgl. Satzer 2011: 17f).

In Zusammenhang mit Mindestarbeitsbedingungen ist es wichtig, diese auch in der Arbeitsvermittlung für rechtsverbindlich zu erklären. Nur Arbeitsplätze, die den festzulegenden Mindestarbeitsbedingungen entsprechen, dürfen vermittelt werden. Damit kann der Druck von Arbeitslosen genommen werden, jede Arbeit annehmen zu müssen. Der Niedriglohnsektor konnte sich in dem heutigen Maße ausdehnen, weil Sanktionen bei Ablehnung eines Arbeitsangebotes auf Grund der Entlohnung oft zur Annahme einer Arbeit zu schlechten Bedingungen geführt haben. Eine Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im Sinne von Mindestarbeitsbedingungen ist sinnvoll, um den staatlich geförderten „zweiten Arbeitsmarkt“ mit seiner charakteristischen prekären Beschäftigung („1€-Jobs“, „Bürgerarbeit“, „Aufstocker“) wirksam zu regulieren (vgl. Buntenbach 2010: 3, 14).

Deutsche Gewerkschaften können die hier angesprochenen Ansätze nicht alleine umsetzen, dies ist primär Aufgabe der Politik. Ein gewerkschaftlicher Einfluss auf die deutsche Politik ist dann möglich, wenn deutsche Gewerkschaften genügend Organisationsmacht aufbauen können. Im Rahmen der Tarifarbeit sind erste Schritte hierzu möglich: Fragen der Arbeitszeitgestaltung, Altersgrenzen, Vorruhestandregelungen, betrieblicher Qualifikation und Arbeitsbedingungen sind auf tariflicher Ebene verhandelbar⁹⁵.

Für die angesprochenen Fragen wirkt der niedrige Organisationsgrad in einigen besonders kritischen Branchen hinderlich. Eine bessere gewerkschaftliche Organisation der aktuell nur schwach organisierten Branchen könnte mittel- bis langfristig Chancen zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen in den angesprochenen Punkten eröffnen, auch gegen starke Widerstände von Arbeitgeberseite. Davon ginge dann ein politisches Signal für eine Verbesserung der

⁹⁵ So forderte bspw. Ver.di in Baden-Württemberg die Verlängerung des Altersteilzeittarifvertrages, um Altersteilzeit weiterhin als arbeitsmarktpolitisches Instrument nutzen zu können. Darüber hinaus sollte die verbindliche Übernahme Auszubildender tarifvertraglich festgeschrieben werden, ebenso 5 zusätzliche Urlaubstage zwecks Arbeitszeitverkürzung (vgl. Bispinck 2011: 20).

rechtlichen Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit aus⁹⁶.

In der Vergangenheit zeigten deutsche Gewerkschaften wenig Interesse an einer besseren Organisation bislang wenig organisierter Bereiche. Die Organisation prekär Beschäftigter war zeit- und ressourcenintensiv, neu gewonnene Mitglieder zahlten aber häufig wegen ihrer niedrigen Verdienste nur geringe Beiträge. So beschränkten sich die Gewerkschaften zunächst auf allgemeine Forderungen nach Re-Regulierung prekärer Beschäftigung oder dem Verbot solcher Beschäftigungsformen, ohne hierfür ein eigenes arbeitsmarktpolitisches Konzept vorgelegt zu haben (vgl. Keller/Seifert 2011: 38).

Ein entscheidender Ansatz für Gewerkschaften wäre hier ein Angebot sowohl für regulär Beschäftigte wie auch für die vielfältigen Formen prekärer Beschäftigung zu schaffen. Dazu gehört vor allem die tarifvertragliche Durchsetzung des equal-pay-Prinzipes sowie die politische Forderung der Re-Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Daher erscheint es für deutsche Gewerkschaften sinnvoll, selbst ein arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Konzept vorzulegen, das branchenübergreifende und allgemeinverbindliche Mindeststandards festlegt. Dies kann auch der Mitgliedergewinnung in bislang wenig organisierten Bereichen dienen.

4.3.3. Sozialpartnerschaft zur Stabilisierung der Ökonomie

Ein umfassendes gewerkschaftliches Konzept für eine alternative Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ist ohne die ökonomische Dimension nicht denkbar. Bereits in Kapitel 3.1. wurde herausgearbeitet, dass die

⁹⁶ Dass eindeutige und mehrheitsfähige Signale die deutsche Politik entscheidend verändern können, zeigte sich im Herbst 2011. Die CDU gab ihren jahrelangen prinzipiellen Widerstand gegen einen Mindestlohn auf, nachdem die sich ausweitende Niedriglohnbeschäftigung häufiger in den Medien kritisch thematisiert wurde und bei den Landtagswahlen 2011 deutlicher als zuvor Thema war. Auffällig war dabei die Relevanz von Verteilungsfragen. Die Niederlagen der CDU bei den Landtagswahlen 2011 führten zur stärkeren Berücksichtigung sozialer und verteilungspolitischer Themen, auch wenn der Ausgang der so angestoßenen Debatten noch völlig offen ist.

Liberalisierung und Deregulierung des (Finanz)Marktes für die aktuelle ökonomische Unsicherheit und Krisenerscheinungen am Finanzmarkt verantwortlich sind. Die von Gewerkschaften geforderten umfangreichen Verbesserungen für Arbeitnehmer sind daher in den Kontext der ökonomischen Stabilisierung zu stellen, um auch unter krisenhaften Bedingungen einen glaubwürdigen Argumentationsrahmen zu haben (vgl. Horn/Dröge/Sturm/van Treek/Zwiener 2009: 19).

Wie in Kapitel 3.1. erwähnt, sind hohe Handelsbilanzunterschiede in der EU eine der Hauptursachen der aktuellen Krise. Deutschland hat von hohen Handelsbilanzüberschüssen profitiert, die durch geringe Lohnsteigerungen und in der Folge geringere Lohnstückkosten weiter angestiegen sind. Gleichzeitig sind Länder mit hohen Handelsbilanzdefiziten (Griechenland, Italien, Spanien, Portugal) in eine schwere Krise geraten. Diese Länder müssen derzeit von allen Mitgliedern der Eurozone finanziell gestützt und so vor dem Staatsbankrott gerettet werden. Das wiederum hat zu einer erneuten Finanzkrise im Jahr 2011 geführt, deren Auswirkungen auf die Realwirtschaft noch nicht absehbar sind. Derzeit ist jedoch denkbar, dass Deutschland als exportorientierte Volkswirtschaft unter wegbrechenden Märkten in den genannten Ländern leiden wird und die hohe Fragilität internationaler Finanzmärkte eine lang andauernde Stagnation in Deutschland wie Europa auslösen könnte, was massiv Arbeitsplätze gefährden und den gewerkschaftlichen Verhandlungsrahmen in Tarifkonflikten deutlich einschränken würde (vgl. Horn/Tober/Truger/van Treek 2010: 22f).

Ein umfangreiches ökonomisches Konzept als politische Alternative zu erstellen ist nicht das Kerngebiet deutscher Gewerkschaften⁹⁷. Unter den aktuellen Umständen erscheint es jedoch notwendig, im Sinne der Arbeitsplatzsicherung und zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen auch eine alternative

⁹⁷ Allerdings befasst sich das durch Gewerkschaften finanzierte und in dieser Arbeit mehrfach zitierte Institut für Makroökonomie mit genau dieser Fragestellung. Auch die Hans-Böckler-Stiftung sowie die SPD-nahe Friedrich-Ebert-Stiftung liefern seit Jahren Hinweise auf politische Alternativen.

Wirtschaftspolitik einzufordern. Dazu gehört die Forderung nach staatlichen Investitionen, besonders bei schwacher Konjunkturlage. So könnte der Binnenmarkt einen Teil des Produktionsausfalls der Exportindustrie ausgleichen und Arbeitsplätze gesichert werden. Diese Denkweise ist derzeit ein politisches Tabuthema. Hohe staatliche Investitionen sind zudem durch die sogenannte „Schuldenbremse“, d.h. dem Primat der Haushaltskonsolidierung, verboten. Hier wäre ein Ansatzpunkt für deutsche Gewerkschaften: Sie könnten die Abschaffung der „Schuldenbremse“ mit Verweis auf deren ökonomische Kontraproduktivität fordern (vgl. IMF 2011: 2).

Eine weitere gewerkschaftliche Forderung könnte in der Re-Regulierung, Überwachung und Besteuerung der Finanzmärkte bestehen, was aber nur wirksam wäre, wenn diese Forderung auf europäischer Ebene erfüllt wird. Allerdings kann Deutschland als maßgeblich die europäische Politik bestimmende Nation hier beispielhaft vorangehen. Die Re-Regulierung der Finanzmärkte dient der Stabilisierung der internationalen Ökonomie. Die Besteuerung der Finanzmärkte wäre eine wichtige Quelle für Staatseinnahmen, die konjunkturpolitische und arbeitsplatzsichernde Investitionen ermöglichen (vgl. Priewe 2011: 73ff).

Solchen Forderungen von gewerkschaftlicher Seite steht der politische Mainstream bislang entgegen. Für die deutsche Politik sind derzeit ökonomische Interessen primär. Daher ist es für Gewerkschaften wichtig, kontinuierlich zu fordern, den Menschen wieder in den Mittelpunkt der Ökonomie zu stellen. Das ist nicht nur eine moralische oder ordnungstheoretische Forderung. Das Modell des regulierten Kapitalismus, das in der BRD von den 1950er bis in die 1980er Jahre politisch bestimmend war, hatte die Stabilität der deutschen Ökonomie sowie allgemeinen Wohlstand zu Ziel. Ein im internationalen Vergleich hohes Lohnniveau sollte die Binnenkonjunktur stärken und Wohlstand ermöglichen. Die politisch intendierte und im Rahmen des Tarifvertragssystems festgeschriebene Sozialpartnerschaft zwischen Unternehmen und Gewerkschaften sollte diesen Wohlstand für alle Arbeitnehmer sichern. Die Regulierung der

Arbeitsbeziehungen sowie eine starke soziale Absicherung sollte die Arbeitnehmer darüber hinaus vor den Auswirkungen der Rationalisierungs- und Gewinnmaximierungslogik des Kapitalismus schützen. Gleichzeitig wurde in Rahmen der Sozialpartnerschaft der Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite festgeschrieben, mit dem es weitgehend gelang, langfristige und ökonomisch schädliche Konflikte zwischen beiden Seiten zu vermeiden.

Ein solches Konzept der Sozialpartnerschaft in einem regulierten Kapitalismus erscheint aktuell als notwendig um die international fragile Ökonomie zu stabilisieren und der Prekarisierung immer größerer Teile der deutschen Bevölkerung entgegenzuwirken. Auch wenn das primär eine politische Aufgabe ist, können deutsche Gewerkschaften versuchen, hier in ihrem Sinne Einfluss auf die deutsche Politik zu nehmen bspw. mit Forderungen nach einem Ausbau des öffentlichen Sektors, stärkerer Mitbestimmung in Unternehmen, einem Mindestlohn und Mindestarbeitsbedingungen und einer Stärkung der sozialen Absicherung. Sollte es parallel dazu gelingen, Unternehmen von der ökonomisch stabilisierenden Wirkung einer Stärkung der politischen Regulation der Ökonomie und der institutionalisierten Interessenvertretung zu überzeugen, wäre die gewerkschaftliche Forderung nach einer politischen Wiedereinsetzung sozialpartnerschaftlicher Prinzipien langfristig realisierbar.

5. Zusammenfassung, Fazit und Ausblick

Abschließend zu dieser Arbeit soll zunächst eine Zusammenfassung die wesentlichen Aussagen der Analyse aktueller gewerkschaftlicher Handlungsbedingungen und des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells zeigen (Kap. 5.1.). Anschließend werden in einem Fazit (Kap. 5.2.) die Ergebnisse in Bezug auf die Frage nach Möglichkeiten zu dessen Modernisierung dargestellt und diskutiert. Ein Ausblick (Kap. 5.3.) erörtert zum Abschluss einige Punkte in Bezug auf zukünftiges gewerkschaftliches Arbeiten, die hier nicht angesprochen wurden, jedoch auch bei dem Aufbau gewerkschaftlicher Handlungsperspektiven berücksichtigt werden müssen.

5.1. Zusammenfassung: Politische Deregulierung und Liberalismus stehen gewerkschaftlichen Interessen entgegen und verschlechtern deren Durchsetzungschancen

Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass die derzeitigen politischen Ideen einer stark liberalisierten Wirtschaftspolitik und die Vorherrschaft des Finanzmarktes gewerkschaftlichen Werten und Zielen diametral entgegenstehen. Gewerkschaftliche Standpunkte hatten auf politischer Ebene in den 2000er Jahren praktisch keine Bedeutung mehr.

In dieser Arbeit wurde herausgestellt, dass der seit rund 20 Jahren politisch wenig hinterfragte Wirtschaftsliberalismus sowohl in Deutschland wie auch international auf ökonomischen Ideen basiert⁹⁸, die bereits in der Neoklassik des späten 19. Jahrhundert zu finden

⁹⁸ Vollständige Konkurrenz, gleiche Ausgangsbedingungen der Marktteilnehmer, keine Monopol- und Kartellbildung, vollständige Information aller Marktteilnehmer und stabile Preisverhältnisse werden in der Idee eines „perfekten Marktes“, vorausgesetzt. Die Existenz von Konjunkturzyklen, Wirtschaftskrisen, Monopol- oder Oligopolbildung, strategischer Wissenseinsatz, Kosten für die Akquirierung von Informationen und strategisches Verhalten ökonomischer Akteure werden negiert (vgl. Mill 1871, 2. Band, S.110ff).

waren. Neben der ökonomischen Dimension eines möglichst geringen politischen Eingriffs in die Wirtschaft beinhaltet die Idee des modernen Wirtschaftsliberalismus auch eine gesellschaftliche und soziale Dimension der Eliteherrschaft und starker sozialer Ungleichheit. Dabei wird im modernen Wirtschaftsliberalismus eine politische Vorherrschaft ökonomischer Eliten ideell mit „natürlichen“ ökonomischen „Notwendigkeiten“ des „Marktes“ begründet. Diese Begründung von Herrschaft ist faktisch eine Wiederkehr autoritär-hierarchischer Gesellschaftskonzeptionen, die politische Macht und Wohlstand exklusiv der obersten gesellschaftlichen Gruppe zuschreibt, weshalb die aktuellen politischen Leitideen als „neokonservativ“ charakterisiert werden (vgl. Ötsch 2009: 30ff).

Diese autoritär-hierarchischen Gesellschaftskonzeptionen stammen aus vordemokratischen Zeiten. Die Gründung und Etablierung von Gewerkschaften in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts unter eben diesen politischen Bedingungen hatte zum Ziel, die Arbeits- und Lebenssituation bislang rechtloser Arbeiter zu verbessern. Das Erkämpfen politischer Rechte für Arbeiter war stets eine Konfrontation mit der herrschenden politischen Autorität und wurde von dieser zunächst massiv sanktioniert. Trotz Repressionen und interner Zersplitterung der deutschen Gewerkschaftsbewegung gelang es ihr, Gewerkschaften langsam als Tarifpartei zu etablieren, aber sie mussten ihr politisches Mandat, zumindest offiziell, zeitweise aufgeben, womit ihnen entscheidende Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungsfindungen verwehrt wurden. Die geringen Mitgliederzahlen und eine ebenso geringe Mobilisationsbereitschaft der Mitglieder ließen das Prinzip „Anerkennung als Tarifpartei gegen Loyalität zur politischen Obrigkeit“ zunächst als einziges Mittel erscheinen, die deutsche Gewerkschaftsbewegung nachhaltig zu etablieren (vgl. Limmer 1996: 50ff, Harrer/Roßmann 1996: 184ff).

Nach dem 2. Weltkrieg wurden in Westdeutschland demokratische Staatsstrukturen endgültig durchgesetzt und Gewerkschaften durch die Tarifautonomie als Tarifpartei staatlich anerkannt, jedoch wurde ihnen das politische Streikrecht verwehrt und so ihre Rolle als Tarifpartei

festgeschrieben. Die Mobilisationsbereitschaft der Mitglieder für politische Ziele war zudem in den 1950er und frühen 1960er Jahren eher gering, was die Durchsetzung politischer Ziele für deutsche Gewerkschaften erschwerte. Die mit ideologischer Härte geführte Blockkonfrontation und eine prosperierende Ökonomie ließen in dieser Zeit keine öffentliche politische Diskussion entstehen, die Gewerkschaften für ihre Ziele hätten nutzen können. Sie kam erst in den 1970er Jahren im Rahmen des gesellschaftlichen Wertewandels auf, woran Gewerkschaften teilweise partizipierten⁹⁹. Ab den 1980er Jahren verschwanden politische Themen wieder zunehmend aus dem öffentlichen Interesse, da in verstärktem Individualismus, Risikoprivatisierung und der Liberalisierung von Ökonomie und Arbeitsbeziehungen eine Antwort auf die Herausforderungen der Zukunft gefunden zu sein schien (vgl. Deppe 1989a: 500ff, Esser 1989: 154ff, 166ff).

Eine fehlende öffentliche politische Diskussion ab den 1980er Jahren hatte deutliche Auswirkungen auf deutsche Gewerkschaften. Nach erfolgreichen Kämpfen für die 35-Stunden-Woche als Reaktion auf steigende Arbeitslosigkeit Mitte der 1980er Jahre geriet der grundsätzliche politische Diskurs um gewerkschaftliche Arbeitsweisen und Ausrichtung in den Hintergrund. Die Abwehr der schlimmsten Folgen des industriellen Wandels und der „Globalisierung“ auf Tarifebene sowie die Integration ostdeutscher Arbeitnehmer nach der Wiedervereinigung 1989 bestimmten das gewerkschaftliche Handeln bis in die 2000er Jahre (vgl. Negt 1989b: 19f, Hoffmann 2006: 60ff). Infolge zeitweiser Vernachlässigung der Analyse politischer Rahmenbedingungen reagierten die deutschen Gewerkschaften vorerst nur zurückhaltend auf sich verändernde politische Ideen. Ab den späten 1980er Jahren und besonders ab Mitte der 1990er Jahre wurden

⁹⁹ Die Unterstützung der „68er-Bewegung“ war in Gewerkschaftskreisen nicht unumstritten. Besonders die teils offene Sympathie für sozialistische Staatsformen bei Teilen der Reformbewegung (besonders beim „Sozialistischen Deutschen Studentenbund“) passte nicht zu den eher konsensorientierten Werten der Gewerkschaften. Besonders die Gewerkschaftsführungen befürchteten einen Verlust des politischen Rückhalts bei Unterstützung solcher Bewegungen (vgl. Uellenberg-van Dawen 1996: 137ff).

politische Werte des Wohlfahrtsstaates und der Konsensorientierung durch liberal-kapitalistische Konzeptionen der Deregulierung und Risikoprivatisierung ersetzt, die gewerkschaftlichen Zielen diametral entgegenstanden. Dieser Wandel politischer Ideen kam nicht abrupt, sondern war ein langsamer Prozess. Sein Ausgangspunkt lag nicht in Deutschland, sondern primär in einer Veränderung der internationalen politischen und ökonomischen Diskussion, die ihrerseits eine Reaktion auf den gesellschaftlichen Wertewandel der späten 1960er Jahre sowie sich verändernde ökonomische Rahmenbedingungen war.

Die Attraktivität der ab den späten 1970er Jahren zunächst im angelo-amerikanischen Raum auftretenden politischen Ideen einer unregulierten Ökonomie und geringer sozialstaatlicher Absicherung lag nicht in ihren konkreten sozialen und wirtschaftspolitischen Konzeptionen, sondern in ihrer Rolle als politische Alternative. Diese Arbeit hat v.a. anhand des Beispiels Großbritannien gezeigt, dass vielschichtige und lange Zeit ungelöste ökonomische und soziale Konflikte nach einer politischen Lösung verlangten. Der „Nachkriegskompromiss“ mit seiner Kombination aus politischer Konsensorientierung, starken Gewerkschaften und hoher sozialstaatlicher Vorsorge hatte im angelsächsischen Raum ab den 1970er Jahren seine politische wie öffentliche Anerkennung verloren, da er aktuelle Probleme scheinbar nicht lösen konnte (vgl. Tobler/Adler 2005: 250ff).

Die Regierungen Reagan (USA) und Thatcher (Großbritannien) setzten in der Folge eine autoritär geführte Politik mit stark liberalisierter Ökonomie, sinkenden Löhnen, Risikoprivatisierung und Vorherrschaft des Privatbesitzes durch, die von späteren, auch ehemals sozialdemokratischen Parteien unverändert weitergeführt wurde (vgl. Heffernan 2001: 61f). Ab Mitte der 1990er Jahre hielt diese Form der Politik in Deutschland Einzug¹⁰⁰, da auch hier soziale wie ökonomische Problemlagen zunahmen und nach Lösungen verlangten.

¹⁰⁰Dabei lehnte sich die deutsche SPD an die durchweg neokonservativen Grundideen der britischen „New“ Labour an, die im „Schröder-Blair-Papier“ formuliert wurden (vgl. Schröder/Blair 1999). Bereits zuvor wurden sie unter maßgeblicher Mitarbeit von Anthony Giddens ausgearbeitet (vgl. Giddens 1992, 1995).

Ein Bruch mit den Gewerkschaften und ihren Zielen wurde politisches Programm der SPD unter Schröder ab 1998¹⁰¹. Die Politik der Deregulierung von Wirtschaft und Arbeitsbeziehungen sowie Risikoprivatisierung wurde so in den 2000er Jahren in Deutschland zum politischen Mainstream und wird bis heute sowohl von klassisch „rechten“ wie „linken“ Parteien vertreten. Gewerkschaften sind davon mehrfach betroffen: Das Problem der Fragilität der internationalen Ökonomie wurde nicht gelöst und hatte ab 2008 die schwerste Finanz- und Wirtschaftskrise seit dem 2. Weltkrieg zur Folge¹⁰². Obwohl die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen eine deutliche Polarisierung von Vermögen und Einkommen durch politische Förderung von Niedrig- und Niedrigstlöhnen in Form von geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit verursacht hat, lassen sich Forderungen nach Lohnsteigerungen in einer Situation der ökonomischen Dauerkrise nur schwer durchsetzen. Deutschen Gewerkschaften ist es bislang nicht gelungen, die stark erhöhte Armutsgefährdung in Deutschland strategisch für ihre tariflichen Anliegen zu nutzen und darüber hinaus die Teilprivatisierung des sozialen Risikos als weitere Ursache für steigende soziale Ungleichheit zu thematisieren (vgl. Grabka/Frick 2008: 102f).

Ein weiterer für Arbeitnehmer negativer Trend sind die sich kontinuierlich verschlechternden Arbeitsbedingungen. Der gestiegene Arbeitsdruck auf Beschäftigte hat jedoch bislang kaum zu Protesten geführt. Zunehmende Angst um den Arbeitsplatz, Absenkung der Sozialvorsorge sowie steigende prekäre Beschäftigung und in der Folge gestiegene Konkurrenz der Mitarbeiter untereinander sind hier als wichtige Gründe genannt worden. Auch der Wunsch vieler

101Im Gegensatz zur britischen „New“ Labour formulierte die SPD den Bruch mit den Gewerkschaften nicht offiziell als Parteiprogramm, ihre Politik lief aber darauf hinaus. Sie erhoffte sich durch die autoritäre Durchsetzung liberal-kapitalistischer Konzeptionen und der Orientierung an den Interessen der Wirtschafts- und Finanzelite ein Ende der bis dahin starken Flügelkämpfe. Außerdem sollte das bislang eher schwache wirtschaftspolitische Profil der SPD gestärkt werden (vgl. Geyer et al. 2005: 75ff).

102Die großen Handelsbilanzdifferenzen im EU-Raum wie auch das Problem der Staatsfinanzierung werden nicht gelöst, da besonders Deutschland sowohl auf seine Vormachtstellung beim internationalen Export als auch auf internationale finanzpolitische Austeritätspolitik beharrt.

Arbeitnehmer nach mehr persönlicher Freiheit in der Erwerbsarbeit lässt eine starke Eigenverantwortung immer noch als positiv erscheinen, obwohl sich der Arbeitsdruck gerade dadurch stark erhöht hat. Die Grenze zwischen Motivation durch mehr Eigenverantwortung und Zwang zur freiwilligen unbezahlten Mehrarbeit ist seit mittlerweile rund 20 Jahren fließend. Ein relativ neuer Trend in der Organisation von Erwerbsarbeit ist der Bereich prekärer Beschäftigung, in dem der Zwang zur Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen bei hohem Konkurrenzdruck der Mitarbeiter untereinander charakteristisch ist (vgl. Brinkmann et al. 2006: 22ff, 87ff).

Negative Auswirkungen dieser Veränderung von Erwerbsarbeit sind in den letzten Jahren deutlich messbar geworden. Deutsche Krankenkassen verzeichnen einen erheblichen Anstieg psychischer Erkrankungen. Besonders das „burn-out“ Symptom hat deutlich zugenommen. Betroffene Erwerbstätige sind nicht nur monatelang arbeitsunfähig, die Gefahr permanenter Arbeitsunfähigkeit ist in den letzten Jahren stark gestiegen und nimmt aufgrund immenser Kosten für die Sozialsysteme und langfristigen Arbeitsausfall Ausmaße an, die volkswirtschaftlich schädlich sind (Doelfs 2010).

Deutsche Gewerkschaften haben bislang Probleme, eine Antwort auf die politisch intendierte Verschlechterung von Arbeitsbedingungen zu finden und besonders die am stärksten Betroffenen zu organisieren. Sie sind immer noch überwiegend an traditionell gut organisierten Branchen orientiert und es ist ihnen derzeit kaum möglich, die Lage prekär Beschäftigter sowohl in Lohnfragen wie auch bei den Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Erfahrungen einzelner „Organizing“-Ansätze Mitte der 2000er Jahre haben diese Problematik belegt. Ohne die politische Perspektive einer Veränderung der gesetzlichen Grundlagen von Arbeitsbedingungen ist hier keine nachhaltige Verbesserung möglich, was zu Enttäuschung der Organisierenden führt. Um aber ein politisches Signal aussenden zu können, ist eine stärkere Organisation der prekär Beschäftigten notwendig (vgl. Bremme 2007: 214f; Alzaga 2007: 222f, 228f).

Aktuell hohe soziale Risiken für Arbeitnehmer sowie die anhaltende fiskalische Gefährdung aller Staaten der gesamten Eurozone durch fehlende politische Lösungsstrategien bieten deutschen Gewerkschaften Möglichkeiten, ihre Forderungen nach Re-Regulierung von Arbeitsmarkt und Wirtschaft argumentativ zu untermauern und eine Abkehr von der deutschen Niedriglohnstrategie zu fordern, da dem eine international stabilisierende Wirkung zugeschrieben wird (vgl. Flassbeck 2009: 168; Flassbeck/Spiecker 2010: 379; Horn et al 2011, 14ff).

Die hier aufgezeigten und als notwendig erscheinenden Arbeitsansätze für deutsche Gewerkschaften gehen weit über klassische gewerkschaftliche Tarifarbeit hinaus, denn sie erfordern eine grundlegende wirtschafts- und sozialpolitische Diskussion. Sie sind für Gewerkschaften wichtig, weil sich aktuell entscheidet, ob den massiven Krisenerscheinungen eine noch stärkere Liberalisierung von Ökonomie und Finanzwirtschaft folgt, oder ob ihnen mit der möglichen Wiedereinsetzung des Wohlfahrtsstaates und Wirtschaftsregulation begegnet wird. Das wird die zukünftige Rolle und den politischen Einfluss deutscher Gewerkschaften stark beeinflussen (vgl. Urban 2010: 5).

5.2. Fazit: Wiedereinsetzung eines Systems der Sozialpartnerschaft und institutionalisierten Interessenvertretung

Die für deutsche Gewerkschaften erfolgreichste historische Phase war die Zeit von den 1950er bis in die späten 1980er Jahre in Westdeutschland. Sie waren im Rahmen der politisch durchgesetzten Sozialpartnerschaft und institutionalisierten Interessenvertretung als Tarifpartner fest in ein System der Tariffindung einbezogen, das auf Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ausgelegt war. Die Ansprüche von Arbeitnehmern nach ausreichender Entlohnung und guten Arbeitsbedingungen waren durch die politische Leitidee des „Wohlstands für alle“ anerkannt. Gewerkschaften

konnten diese daher weitgehend konfliktfrei durchsetzen. So erlangten sie Anerkennung der Arbeitnehmer, was sich in einem hohen Organisationsgrad der Betriebe äußerte. Auch waren Gewerkschaften von der Arbeitgeberseite weitgehend anerkannt, da das institutionalisierte und auf Interessenausgleich ausgelegte System der gewerkschaftlichen Interessenvertretung langwierige, ökonomisch schädliche Tarifkonflikte verhinderte. Ein hohes Lohnniveau wurde zudem politisch und von Arbeitgeberseite als konsumfördernd und damit die Wirtschaft stabilisierend akzeptiert.

Deutsche Gewerkschaften profitierten von diesen Rahmenbedingungen maßgeblich. Auch wenn der Verzicht auf das politische Mandat, die Beschränkung ihrer Funktion auf die Rolle einer Tarifpartei und die Konsensorientierung intern umstritten waren, sicherte ihnen der politische Schutz der institutionalisierten Interessenvertretung ihre Durchsetzungsfähigkeit gegenüber einer ökonomisch starken Arbeitgeberseite.

Seit den 1990er Jahren haben sich die politischen Rahmenbedingungen für deutsche Gewerkschaften stark verändert. Die Orientierung der deutschen Politik an den Prinzipien einer liberal-kapitalistischen Wirtschaftskonzeption hat den Handlungsrahmen von Gewerkschaften nachhaltig negativ beeinflusst. Die Liberalisierung von Ökonomie und Arbeitsbeziehungen hat gewerkschaftliche Erfolge aus der Vergangenheit teilweise wieder rückgängig gemacht. Unternehmen ist es heute deutlich leichter möglich, sich der kollektiven Aushandlung von Tariffragen zu entziehen, was zu sinkenden Organisationsgraden der Betriebe und gewerkschaftlich weitgehend unorganisierten Branchen geführt hat. Das hat nicht nur zuvor gültige tarifliche Standards aufgelöst, sondern auch die Arbeitsbedingungen nachhaltig verschlechtert.

Für deutsche Gewerkschaften ist eine Anerkennung ihrer Forderungen heute nicht mehr selbstverständlich. Die Logik einer auf Gewinnmaximierung und Rationalisierung basierenden liberal-kapitalistischen Ökonomie definiert Arbeitnehmer lediglich über den Wert ihrer Arbeitskraft und als Kostenfaktor, nicht aber als Menschen

mit bestimmten Bedürfnissen und physischen wie psychischen Grenzen der Belastbarkeit. Gewerkschaftliche Forderungen können daher nur noch mit hoher Konfliktbereitschaft durchgesetzt werden, was nur in traditionell gut organisierten Branchen gelingt. Die Organisation anderer Branchen, hier vor allem der prekär Beschäftigten, scheidet jedoch häufig an fehlenden gewerkschaftlichen Einflussmöglichkeiten.

Als Begründung für den Wechsel von einem politisch regulierten Kapitalismus mit starkem Tarifvertragssystem zu liberal-kapitalistischen Wirtschaftskonzeptionen in den 1990er Jahren wird von politischer wie ökonomischer Seite auch heute noch auf „Sachzwänge“ internationalisierter ökonomischer Beziehungen verwiesen, die mit dem Schlagwort der „Globalisierung“ einhergehen. Angeblich gibt es keine Alternative zu sinkenden Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen, damit Deutschland im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig bleibt.

In dieser Arbeit wird die Position vertreten, dass solche „Sachzwänge“ größtenteils ein argumentatives Konstrukt sind, um die Liberalisierung von Ökonomie und Arbeitsbeziehungen zu legitimieren. Sie sind jedoch ökonomisch weitgehend unbegründet und langfristig volkswirtschaftlich schädlich, wie das aktuelle Beispiel der europäischen Wirtschafts- und Finanzkrise zeigt. Außerdem ist herausgestellt worden, dass die steigende soziale Spaltung zu Lasten eines Großteils der Bevölkerung geht und nur ein sehr kleiner Teil der politischen und ökonomischen Elite von den heutigen politischen wie ökonomischen Rahmenbedingungen profitiert.

Die Frage, wie deutsche Gewerkschaften den aktuellen Rahmenbedingungen entgegenwirken können wird dahingehend beantwortet, dass sie ihren politischen Einfluss deutlich stärken müssen, was vor allem durch die nachhaltige Organisation der großen Zahl prekär Beschäftigter bei gleichzeitiger Sicherung des Tarifniveaus und der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder erfolgen soll. Ziel soll die Wiedereinsetzung einer politisch regulierten Ökonomie und sozialpartnerschaftlicher Prinzipien sein.

Bei diesen Schlussfolgerungen stellt sich die Frage, ob sie realistisch sind. Die Ergebnisse dieser Arbeit könnten zu folgenden Einwänden führen: Es ist unklar, ob eine Regulierung von Ökonomie und Arbeitsbeziehungen allein in Deutschland durchführbar ist oder ob der Einfluss des internationalen Wettbewerbes bereits so hoch ist, dass sich Deutschland damit ökonomisch isolieren würde. Diese Frage ist nicht mit letzter Sicherheit zu beantworten, allerdings muss auf die Tatsache verwiesen werden, dass Deutschland derzeit in der Eurozone die politisch einflussreichste Nation ist, was am Beispiel der europäischen Politik im Umgangs mit der weltweiten Finanzkrise 2008/2009 deutlich wurde. Deutschland kommt so eine Vorbildfunktion zu, die bei der Regulierung von Finanzmarkt, Ökonomie, Arbeitsbeziehungen und Fragen der Staatsfinanzierung europaweit genutzt werden könnte. Eine neue Form des politisch regulierten Kapitalismus mit dem Ziel des Wohlstands für alle hätte europaweit einige Chancen auf Realisierung, wenn Deutschland als ökonomisch wie politisch einflussreiche Nation hier die Vorbildfunktion übernimmt. Noch wirksamer ist ein solches Vorgehen, wenn sich die Mehrheit der deutschen Unternehmen an diesem Bestreben beteiligen und dessen langfristige ökonomisch stabilisierende Wirkung kurzfristigen Gewinninteressen vorziehen. Ob ein solcher Ansatz auf unternehmerischer Ebene aktuell vermittelbar ist, bleibt anzuzweifeln, was nochmals nach einer Vorbildfunktion der Politik verlangt.

Ein weiterer Einwand könnte sein, dass heute eine auf kollektiver Organisation und Aushandlungsmodi basierende gewerkschaftliche Organisation chancenlos ist, da sich in weiten Teilen der Gesellschaft liberale Werte des Individualismus durchgesetzt haben. Hier ist zu entgegnen, dass ein erneuter Wertewandel nicht ausgeschlossen ist. Der Wertewandel zugunsten liberaler und individualistischer Werte in den späten 1970er und 1980er Jahren war das Ergebnis ökonomischer Krisenerscheinungen und eines zuvor über Jahrzehnte praktizierten starken politischen wie gesellschaftlichen Konservatismus. Ökonomischer Liberalismus und gesellschaftliche Individualisierung

erschieden in dieser Situation als glaubwürdiges Konzept für die Zukunft. Mit der aktuellen Verschärfung sozialer wie ökonomischer Krisenerscheinungen ist es nicht ausgeschlossen, dass ein erneuter Wertewandel zugunsten einer stärkeren politischen Regulation der Ökonomie und kollektiver Aushandlung von Arbeitsbedingungen und Tarifforderungen eintritt.

Der geschilderte Prozess wird keine vollständige Rückkehr zu alten Strukturen aus der Vergangenheit sein, jedoch erscheint es aktuell möglich, dass deutsche Gewerkschaften ihre Forderungen nach einer starken Regulation der Ökonomie als gesellschaftliches Leitbild zumindest teilweise wieder einsetzen können, wenn sie aktiv darauf hinwirken. Auch gewerkschaftliche Forderungen nach einer starken sozialen Absicherung und staatlichen Investitionen scheinen heute einige Chancen auf Durchsetzung zu haben, auch wenn dies durch steigende Abgaben finanziert werden müsste. Die Begründung könnte hier die ökonomisch stabilisierende Wirkung von politischer Regulation und Sozialstaat sein, die langfristig Arbeitsplätze sichert und die Chance auf ein steigendes Lohnniveau bietet. So werden die finanziellen Mehrbelastungen der Arbeitnehmer ausgeglichen und ihnen langfristige Sicherheit in Aussicht gestellt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine neue Form der politisch regulierten Ökonomie und der Sozialpartnerschaft für deutsche Gewerkschaften mehrere Vorteile gegenüber einer auf weitgehend individuellen Aushandlungsmodi beruhenden Interessenvertretung bietet. Daher ist das weitgehende Festhalten an solchen Formen der Interessenvertretung seitens der deutschen Gewerkschaften unter den aktuellen politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen kein Ausdruck eines zu hohen „Traditionalismus“, sondern die realistische Einschätzung, nur in einem System der Sozialpartnerschaft nachhaltige Erfolge erzielen zu können. Die Gründe hierfür lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Für politisch regulierte Ökonomien ist die politische Anerkennung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern charakteristisch, während in liberal-kapitalistische Ökonomien

einzig das Prinzip der Gewinnmaximierung vorherrscht und Arbeitnehmerinteressen keine Beachtung finden werden. Die Arbeitgeberseite als Kapitalinhaber ist in einer liberalen Ökonomie so weit gestärkt, dass Gewerkschaften kaum Chancen haben sich durchzusetzen, wie das Beispiel der „Organizing“-Versuche in den USA gezeigt hat. Daher ist der politische Schutz von Arbeitnehmerinteressen durch eine politisch durchgesetzte Sozialpartnerschaft in gewerkschaftlichem Interesse, auch wenn das damit verbundene Primat der Konsensorientierung den Handlungsrahmen von Gewerkschaften einschränkt.

2. Eine zunehmende Prekarisierung der sozialen Lage, chronische Überlastung der Arbeitnehmer und große Zukunftsängste in weiten Teilen der Bevölkerung erzeugen Resignation und wirken eher lähmend. Möglicherweise tritt langfristig ein Wertewandel zugunsten gewerkschaftlicher Forderungen ein, doch Resignation und Zukunftsängste können ebenso das Gegenteil bewirken. Gewerkschaften können sich daher in Krisenzeiten nicht auf die Solidarität ihrer Mitglieder verlassen. Sie brauchen Instrumente, um als Organisation der Arbeitnehmervvertretung auf Tarifebene selbst Lösungen für Krisensituationen durchsetzen zu können. Das ist nur im Rahmen einer politisch und rechtlich abgesicherten und legitimierten Stellung von Gewerkschaften möglich.
3. Liberal-kapitalistische Wirtschaftskonzeptionen verursachen eine hohe Fragilität der internationalen Ökonomie, da sie die Orientierung von Unternehmen an kurzfristigen Gewinninteressen fördern, nicht aber langfristige Investitionen in Unternehmen und Forschung. Das Streben nach Gewinnmaximierung führt zu Rationalisierungen und Entlassungen von Arbeitnehmern in den Betrieben. Darüber hinaus sind die verbleibenden Arbeitskräfte von einem langfristig sinkenden Lohnniveau betroffen. Dadurch auch international verminderte Kaufkraft hat schwache

Absatzmärkte zur Folge, was weitere Rationalisierungen in den Betrieben nach sich zieht. So entsteht eine ökonomische Abwärtsspirale, welche die Verarmung der Bevölkerung fördert. Durch fehlende Investitionen und die einseitige Orientierung an internationaler Konkurrenzfähigkeit über Produktionskosten wird zudem die Verbesserung der Ausstattung von Unternehmen sowie Forschung und Innovationen verhindert, was die Wettbewerbsfähigkeit schwächt und langfristig zu geringer Produktivität und einem hohem Niedriglohnsektor führt. Die Ökonomie eines Landes wird dann auf das Niveau eines Entwicklungslandes zurückgeworfen. Dieser Prozess kann durch gezielte politische Steuerung der Ökonomie verhindert werden. Ein hohes Lohnniveau bei gleichzeitigen Investitionen in Forschung und Innovation kann eine hohe Produktivität der Unternehmen sichern, was sie langfristig auf dem internationalen Markt deutlich konkurrenzfähiger macht als reiner Wettbewerb über Produktionskosten. Um dieses Ziel zu erreichen ist u.a. ein starkes Tarifvertragssystem notwendig.

Aufgrund dieser Erkenntnisse ist die Frage nach Möglichkeiten der Modernisierung des deutschen gewerkschaftlichen Vertretungsmodells wie folgt zu beantworten: Um die Wiedereinsetzung einer politisch regulierten Ökonomie und der Sozialpartnerschaft zu fordern ist die Stärkung des politischen Einflusses deutscher Gewerkschaften notwendig. Dazu ist es wichtig, dass sie ein umfangreiches ökonomisches und arbeitsmarktpolitisches Konzept erarbeiten und dessen ökonomisch stabilisierende Wirkung herausstellen, um argumentativ überzeugend zu wirken.

Parallel dazu ist eine nachhaltige Stärkung der Organisationsmacht deutscher Gewerkschaften erforderlich, um gegen die derzeitigen Prinzipien einer liberalen Ökonomie genügend Schlagkraft zu haben. Dazu gehört das offensive Nutzen der noch existierenden

tarifvertraglichen Strukturen¹⁰³ und die gleichzeitige Organisation der steigenden Zahl prekär Beschäftigter, um bislang unorganisierte Bereiche der deutschen Wirtschaft in die gewerkschaftliche Organisation mit einzubeziehen. Besonders die Durchsetzung tariflicher Strukturen und Mindestarbeitsbedingungen in diesen Bereichen wären ein politisches Signal zugunsten einer Re-Regulierung von Arbeitsmarkt und Ökonomie.

Ansätze des „self empowerment“ oder „Organizing“ haben sich in der Vergangenheit bei solchen Bemühungen als nicht hilfreich erwiesen, da das „Stellvertreter-Modell“ in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu tief verankert ist, um kurzfristig geändert zu werden. Außerdem haben deutsche Gewerkschaften gerade von diesem Modell bis in die 1990er Jahre profitiert. Daher erscheint es sinnvoll, dass sie besonders ihre Stärke als Organisation der Interessenvertretung herausstellen, anstatt dem derzeit noch anhaltenden Trend zugunsten individueller Partizipationsformen zu folgen.

5.3. Ausblick: Verhältnis zu politischen anderen sozialen Akteuren überprüfen sowie interne Koordinationsprobleme lösen

Ob deutsche Gewerkschaften den in dieser Arbeit vorgeschlagenen Ansatz nach Forderungen der Wiedereinsetzung sozialpartnerschaftlicher Aushandlungsmodi und einer politisch regulierten Ökonomie alleine durchsetzen können, erscheint angesichts der damit für sie verbundenen enormen Herausforderungen fraglich. Möglicherweise profitieren sie von Ansätzen einer

¹⁰³Wobei diesem Ansatz je nach wirtschaftlicher und finanzieller Lage der Branche Grenzen gesetzt sind. Der Tarifabschluss im öffentlichen Dienst von April 2012 beinhaltete für 2012 eine Tarifsteigerung von 3,5% (2013 jeweils weitere 1,4% in zwei Schritten), was aus gewerkschaftlicher Sicht erfreulich war, da zum ersten mal seit Jahren ein leichter Reallohnzuwachs erwartet wird. Jedoch werden diese Lohnerhöhungen aus leeren öffentlichen Kassen finanziert. Die Auswirkungen sind noch nicht absehbar, jedoch drohten die öffentlichen Arbeitgeber direkt nach Tarifabschluss mit Entlassungen und weiteren Privatisierungen. Eine Diskussion über die Staatsfinanzierung zur Steigerung staatlicher Einnahmen fand in diesem Zusammenhang nicht statt.

Veränderung politischer Ideen und gesellschaftlicher Werte durch die anhaltenden sozialen und ökonomischen Krisenerscheinungen. Die Durchsetzungschancen ihrer Forderungen könnten jedoch deutlich steigen, wenn es deutschen Gewerkschaften gelänge, dafür einen politischen oder sozialen Partner zu finden. Das Verhältnis zu deutschen Parteien oder sozialen Akteuren ist daher zu überprüfen.

Die SPD hatte sich unter Schröder klar von Gewerkschaften und ihren Werten distanziert. Nach dem Rücktritt Schröders blieb der Kurs der SPD unklar. Weder in der Arbeitsmarkt- noch in der Sozial-, Steuer-, Gesundheits- oder Finanzpolitik rückte die SPD von der Programmatik Schröders wesentlich ab¹⁰⁴.

Im linken Parteienspektrum, dem sich Gewerkschaften traditionell verbunden fühlen, böte sich als eine Alternative die Partei der Grünen an, dagegen haben Gewerkschaften jedoch Vorbehalte aufgrund der Herkunft der Grünen aus dem linksalternativen Milieu und einer seit der Regierungskoalition mit der SPD unter Schröder teilweise unklaren Ausrichtung¹⁰⁵. Eben solche Vorbehalte haben Gewerkschaften gegenüber der Linkspartei, was vor allem an der nicht eindeutigen Aufarbeitung ihrer Parteigeschichte, andauernden internen Machtkämpfen und unklaren politischen Positionierungen liegt (vgl. Seibring 2010: 30ff).

Aufgrund des zwiespältigen Verhältnisses zur SPD haben sich deutsche Gewerkschaften seit einigen Jahren der CDU weiter geöffnet und sondieren Gemeinsamkeiten¹⁰⁶. Damit sind sie gezwungen, ihre

¹⁰⁴Max Reinhardt (2011) hat am Beispiel Frank-Walter Steinmeier und Sigmar Gabriel nachgewiesen, wie tief die politische Idee eines stark liberalisierten Kapitalismus immer noch bei dem derzeitigen Führungspersonal der SPD verankert ist. Während das bei Steinmeier, der aus dem unmittelbaren Umfeld Gerhard Schröders stammt, nicht weiter verwundert, zeigt das Beispiel Gabriel, dass auch Mitglieder der SPD-Führungsebene, die dem linken Parteiflügel zugerechnet werden, dieselbe Idee grundsätzlich unterstützen.

¹⁰⁵Beispielsweise sprach sich die Führungsebene der Grünen Anfang 2012 gegen eine Rücknahme der von Gewerkschaften kritisierten Erhöhung des Renteneintrittsalters aus.

¹⁰⁶Deutsche Gewerkschaften waren nie ausschließlich auf die SPD fixiert. Sie haben stets allen Volksparteien gegenüber ihre Interessen vertreten. Auch sind die Gewerkschaftsmitglieder nicht überwiegend SPD-Mitglieder. Dennoch war die traditionell starke Bindung an die SPD immer auch politischer Orientierungspunkt, weshalb Gewerkschaften ein Zugehen auf die CDU schwerfällt.

Positionen differenzierter nach Partei zu kommunizieren und zunächst nur das zu fordern, was gerade aufgrund politischer Debatten durchsetzbar ist. Die eigenständige Erarbeitung politischer Konzepte und weitreichender politischer Forderungen leiden darunter. Hier ist eine gewerkschaftsinterne Diskussion erforderlich die festlegt, wie sich deutsche Gewerkschaften verhalten wollen, wenn die SPD auch weiterhin als politischer Partner nicht in Frage kommen sollte (vgl. Horn 2011: 5f)

Ebenfalls ist eine Diskussion um Kooperationen mit anderen sozialen Akteuren, die gewerkschaftliche Forderungen prinzipiell unterstützen würden, notwendig. Dabei sind nicht nur wie bisher kurzfristige Kooperationen anhand aktueller Konfliktfälle von Interesse, sondern langfristige Kooperationen mit dem Ziel der Beeinflussung des Alltagsdiskurses zugunsten gewerkschaftlicher Werte und politischer Forderungen. Hier kämen Bürgerbewegungen, Sozialverbände und Kirchen in Betracht. Solche Kooperationen waren aufgrund der Ziele, Herkunft, Organisationsformen und Traditionen dieser Akteure innergewerkschaftlich stets umstritten¹⁰⁷. Es wäre sinnvoll, wenn deutsche Gewerkschaften die Kooperation mit solchen sozialen Akteuren verstärken, die klar definierte soziale Ziele und Organisationsstrukturen haben und gewerkschaftlichen Zielen und

¹⁰⁷Beispiele für die Schwierigkeiten deutscher Gewerkschaften mit der sozialen Bewegungen und Organisationen zeigen die Beispiele „Attac“ und „Occupy“. „Attac“ handelt eher advokatorisch anhand ausgesuchter Beispiele (z.B. ausgebeuteten Bevölkerungsgruppen eines Landes in Lateinamerika oder Afrika). Diese Form des Protestes sprach bislang die hoch gebildete Mittelschicht an. Der Bogen zu Alltagsproblemen und Fragen der politischen Regulation im eigenen Land sowie die Einbeziehung sozial Benachteiligter fehlt jedoch, weil es kaum soziale und kulturelle Verbindungen zwischen beiden sozialen Milieus gibt. „Occupy“ hat hier die Aktionsformen dahingehend modifiziert, dass sich die Bewegung als Aktionsgruppe versteht, die über kulturelle Grenzen hinweg Menschen für das gemeinsame Ziel einer gerechteren Gesellschaft zusammenbringen will. Dabei besteht jedoch das Problem der Zielsetzung. In einer großen basisdemokratischen Organisation mit pluralistischen Interessen und heterogener Zusammensetzung ist oftmals nur der kleinste gemeinsame Nenner als Ziel möglich, was für gewerkschaftliche Anliegen nicht förderlich ist (vgl. Vogel 2012: 3). Allerdings haben die genannten Organisationen Ansätze und Argumentationen entwickelt, welche die schädliche Wirkung liberal-kapitalistischer Ökonomien belegen und können so argumentativ gegen deren Verfechter angehen. Solche Ansätze wären für Gewerkschaften nützlich, weshalb das Verhältnis zu diesen Organisationen innergewerkschaftlich zu diskutieren ist.

Arbeitsweisen überwiegend entsprechen¹⁰⁸.

Um eine wirksame Gegenmacht zu Prinzipien und Ideen einer liberal-kapitalistischen Ökonomie aufbauen zu können ist es neben Kooperationen mit anderen sozialen und politischen Akteuren wichtig, dass die deutschen Gewerkschaften als *einheitliche Gewerkschaftsbewegung* auftreten. Das wird bislang von der starken Stellung der Einzelgewerkschaften und teilweise uneinheitlicher Programmatiken verhindert. Dabei fällt vor allem die derzeitige Schwäche des Dachverbands DGB auf, dessen eigentliche Aufgabe die Koordination der Einzelgewerkschaften und deren politische Vertretung ist. Mit dem Aufbau eigener politischer Grundsatzabteilungen großer Einzelgewerkschaften, die durch Fusionen immer mächtiger geworden sind, hat der DGB jedoch einen Bedeutungsverlust erlitten und kann uneinheitliche Programmatiken der Einzelgewerkschaften nicht mehr verhindern.

Es bedarf zeitnah einer gewerkschaftsinternen Grundsatzdebatte um die Funktion des DGB und dessen Finanzierung. Der DGB erhält seit 1952 12% der Einnahmen von jeder Einzelgewerkschaft, was bereits 1952 aus Sicht des DGB zu wenig war. 2010 wurde eine Absenkung der Beiträge der Einzelgewerkschaften für den DGB diskutiert, die nach intensiven Diskussionen nicht umgesetzt wurde, jedoch ist diese Debatte noch nicht beendet. Weiterhin existiert eine Strukturreformdebatte um den DGB, die von unterschiedlichen Auffassungen der Einzelgewerkschaften über die Rolle des DGB geprägt ist. Gemeinsame Standpunkte sind bislang nicht gefunden worden¹⁰⁹ (vgl. Molitor 2010: 53).

¹⁰⁸Hier wäre bspw. Über eine verstärkte Kooperation mit den deutschen Sozialverbänden nachzudenken.

¹⁰⁹An dieser Stelle muss auch erwähnt werden, dass es den DGB-Gewerkschaften bislang nicht gelungen ist, das Entstehen kleiner Berufsgewerkschaften zu verhindern. 2011 und 2012 fanden in einigen Verkehrsbranchen (Eisenbahn und Luftfahrt) Streiks statt, die aufgrund ihrer weitreichenden Auswirkungen erfolgreich waren. Dabei wurde jedoch nur eine vergleichsweise kleine Zahl von Beschäftigten vertreten, die jedoch an Schlüsselpositionen beschäftigt sind (Lokführer, Flughafenpersonal). Den DGB-Gewerkschaften gelingt es bislang nicht, diese kleinen Berufsgewerkschaften zu integrieren, womit Gefahr besteht, dass Berufsgruppen an Schlüsselpositionen sich weiterhin erfolgreich organisieren, der Rest der organisierten Arbeitnehmer jedoch an Bedeutung verliert. Damit wäre das Modell der institutionalisierten Interessenvertretung, die auf Konsensorientierung beruht, gefährdet. Es drohen „Britische Verhältnisse“,

Ebenfalls schwierig gestaltet sich die Koordination der Gewerkschaften auf europäischer Ebene. Da die Liberalisierung von Ökonomie und Arbeitsbeziehungen mittlerweile europäische politische Leitlinie ist, wäre ein gemeinsames Vorgehen aller europäischer Gewerkschaften angebracht, um hier Veränderungen zu erwirken. Das scheitert derzeit an unterschiedlichen nationalen Gewerkschaftsstrukturen, Traditionen und Vertretungsmodellen. Bislang werden Diskussionen um europäische Solidarität nur am Rande oder in konkreten Fällen (z.B. bei der Unternehmensrettung von Opel im Jahre 2009) geführt. Vor dem Hintergrund notwendiger internationaler Neuorientierung in der Sozialpolitik, der Wirtschafts- und Finanzmarktregulierung und der fortschreitenden Internationalisierung von Unternehmen erscheinen europäische Gewerkschaftskooperationen dringlicher denn je (vgl. Mittag 2010: 42).

Die großen deutschen Einzelgewerkschaften und auch Gewerkschaften aus anderen europäischen Ländern standen jedoch europäischen Kooperationen und Regelungen lange skeptisch gegenüber, da die nationalen Vertretungssysteme zu unterschiedlich sind. Der bereits 1973 gegründete Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ist bis heute nicht mehr als eine internationale Plattform zum unverbindlichen Informationsaustausch und in langwierigen Diskussionen gefangen, deren Ergebnisse kaum mehr als der kleinste gemeinsame Nenner sind. Sie haben wenig Wirkung auf nationale Gewerkschaften und sind bestenfalls Orientierungspunkte.

Einer Stärkung der europäischen Koordination gewerkschaftlicher Aktivitäten steht zudem der Mangel an supranationaler Autorität des EGB entgegen, ohne die er weder Gewicht in der Mitsprache bei der politischen Entscheidungsfindung auf europäischer Ebene hat, noch verbindliche Leitlinien und langfristige Ziele für nationale gewerkschaftlichen Verbände beschließen kann. Aufgrund nationaler Unterschiede der gewerkschaftlichen Vertretungspraxen ist dies

bei denen eine stets eine kleinere Berufsgewerkschaft streikt und so die gesamte Wirtschaft landesweite nachhaltig behindert.

ohnehin schwierig (vgl. Müller-Jentsch 2007: 134f).

Insgesamt sind damit die aktuellen Herausforderungen für deutsche Gewerkschaften hoch. Neben der Forderung nach Wiedereinsetzung sozialpartnerschaftlicher Aushandlungsmodi in Fragen der Tarifpolitik und Arbeitsbedingungen müssen sie ihre internen Strukturen überprüfen. Wie bereits festgestellt ist dabei nicht die Übernahme von Werten individueller Interessenvertretung wichtig, sondern die Stärkung des Modells der institutionalisierten Interessenvertretung. Als eine solche Institution müssen deutsche Gewerkschaften nicht nur ihren politischen Einfluss stärken, sondern auch interne Koordinationsprobleme lösen.

Die politische Wissenschaft steht hier vor der Aufgabe, diesen Prozess zu begleiten. Die in dieser Arbeit aufgezeigten Perspektiven müssen auf die Bereitschaft von Gewerkschaften, diese umzusetzen überprüft werden. Um unterschiedliche Voraussetzungen zu berücksichtigen, ist zwischen den Einzelgewerkschaften, Branchen und regionalen Unterschieden zu differenzieren. Gleiches gilt für eine Untersuchung der Gewerkschaftsmitglieder. Hier ist besonders zu erforschen, ob prekär Beschäftigte mit einem ganzheitlichen gewerkschaftlichen Ansatz eines alternativen Wirtschaftsmodells und sozialer Fragen langfristig zu erreichen und nachhaltig organisierbar sind. Parallel zu solchen Untersuchungen ist die politische Wissenschaft gefordert, sich an dem Aufbau eines argumentativen Rahmens für die Etablierung eines neuen Wirtschafts- und Sozialmodells zu beteiligen, um gewerkschaftliche Anliegen langfristig zu unterstützen.

6. Literaturverzeichnis

Abelshausen, Werner (2010): Rückschau: Durch sparen aus der Krise? Interview in ARD-Plusminus vom 1.6.2010

Abendroth, Wolfgang (1985): Gewerkschaften kontra Faschismus und Krieg. Frankfurt am Main

Adamek, Sascha/Otto, Kim (2008): Der gekaufte Staat: Wie Konzernvertreter in deutschen Ministerien sich ihre Gesetze selbst schreiben. Köln

Adorno, Theodor W. (1986): Gesammelte Schriften, hrsg. von Rolf Tiedemann, Frankfurt/Main

Alber, J./Fliegner, F./Hemker, J. (2010): Ungleichheit differenziert gemessen. Armut und materielle Not in der Europäischen Union. In: WZB-Mitteilungen 128 (Juni 2010), S. 7-10

Albrecht, Peter Alexis (2012): Die Polizei auf dem Weg zur Geheimpolizei. Staatliche Interessen verdrängen Rechtsschutz des Bürgers.
www.dradio.de/dkultur/sendungen/politischesfeullition/1678188

Allespach, Martin/Stadt, Dieter/Wentzel, Lothar (2009): Vom Mehrwert der Wertedebatte. Gewerkschaftliche Strategiebildung in der Systemkrise. In: Sozialismus 3/2009

Allespach, Martin (2011): Gewerkschaftspositionen in der Wachstumsdebatte. In: DGB-Gegenblende Juli/August 2011

Altvater, Elmar (1983): Alternative Wirtschaftspolitik jenseits des Keynesianismus: wirtschaftspolitische Optionen der Gewerkschaften in Westeuropa. Opladen

Altvater, Elmar (1999): Die Preisfrage. In: Lenk, Wolfgang et al. (Hg.): Kritische Theorie und politischer Eingriff. Oskar Negt zum 65. Geburtstag. Hannover, S. 357-368

Altvater, Elmar (2009): Die Finanzkrise ist eine Systemkrise des Kapitalismus. In: Leviathan 06/2009, S. 197-215)

Alzgar, Valery (2007): Organizing an der Basis. Reflexionen über die Kampagne zur Organisierung der Wach- und Sicherheitsleute in Hamburg. In: Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg, S. 218-239

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2009): Von der Krise in den Absturz? Stabilisierung, Umbau, Demokratisierung. Memorandum 2009, Bremen

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2010): Politik hat nichts gelernt-das Umverteilen von unten nach oben geht weiter. Sondermemorandum 2010, Bremen

Arbeitskreis Dienstleistungen der Friedrich-Ebert-Stiftung und ver.di (2009): Öffentliche Dienstleistungen: Unverzichtbarer Baustein der Daseinsvorsorge. Zwei Jahrzehnte Privatisierung: Bilanz und Ausblick. Memorandum des Arbeitskreis Dienstleistungen. In: WISO-Diskurs Juni 2009

Arrow, Kenneth J. (1951): Social Choice and individual Values. New York

Autorengruppe Netzwerk für eine gerechte Rente (2010): Rente mit 67? Zu wenig Arbeitsplätze und zu wenig gute Arbeit für ein Arbeiten bis 67. Vierter Monitoringbericht des Netzwerks für eine gerechte Rente. Berlin

Bach, Stefan/Steiner, Viktor (2007): Zunehmende Ungleichheit der Markteinkommen: Reale Zuwächse nur für Reiche. In: DIW-Wochenbericht 13/2007, S.193-208

Bach, Stefan (2010): Staatsverschuldung und gesamtwirtschaftliche Vermögensbilanz: öffentliche Armut, privater Reichtum. In: DIW-Wochenbericht 50/2010

Bäcker, Gerhard/Bosch, Gerhard/Weikopf, Claudia (2011): Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ-investiv-innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Duisburg

Bader, Tobias (2005): Neokonservatismus, Think Tanks und New Imperialism. Köln

Baetz, Brigitte (2009): Warum die Qualität des Journalismus abnimmt. Deutschlandradio vom 20.11.2009

Baethge, Martin (2001): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungssektor. In: Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid (Hg.): Die große Hoffnung des 21. Jahrhunderts? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen, S. 85-107

Bahrtdt, Hans Paul (1967): Gewerkschaften in einer Gesellschaft des Übergangs. In: von Oertzen, Peter (Hg.): Festschrift für Otto Brenner zum 60. Geburtstag. Frankfurt am Main, S. 33-50

- Barmer-GEK (Hg.) (2011): Report Krankenhaus 2011.
 Pressekonferenz der Barmer-GEK am 26.7.2011 in Berlin
- Barth, Thomas/Schöller, Oliver (2005): Der Lockruf der Stifter.
 Bertelsmann und die Privatisierung der Bildungspolitik. In: Blätter für
 deutsche und internationale Politik, 11/2005, S. 1133-1348
- Baumann, Zygmunt (2000): Völlig losgelöst. In: Engelmann,
 Jan/Wiedemeyer, Michael (Hg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der
 Jobholder-Gesellschaft-Start in eine neue Tätigkeitsstruktur? Stuttgart,
 München, S.23-37
- Becker, Uwe (2000): Zeitkonten-Über die Unmöglichkeit, Zeit zu
 sparen. In: Engelmann, Jan/Wiedemeyer, Michael (Hg.): Kursbuch
 Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft-Start in eine neue
 Tätigkeitsstruktur? Stuttgart, München, S.212-224
- Behrsing, Martin (2010): Sparpaket nicht gestoppt-Was ist los mit den
 sozialen Bewegungen? In: Neue Rheinische Zeitung vom 30.11.2010
- Berger, Johannes (1984): Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. In:
 Heinze, Rudolf/Homsach, Bodo/Mosdorf, Sigmar (Hg.):
 Beschäftigungskrise und Neuverteilung der Arbeit. Bonn, S.50-62
- Berghold, Joe (2003): Die globale Gesellschaft als psychologische
 Herausforderung. In: Steinhardt, Gerald/Birbaumer, Andrea (Hg.): Der
 flexibilisierte Mensch. Subjektivität und Solidarität im Wandel.
 Heidelberg, S.284-296
- Bergmann, Joachim (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik.
 Frankfurt am Main
- Bergmann, Joachim (2001): Krisenerfahrungen und Zukunftsängste.
 In: Wagner, Hilde (Hg.): Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine
 emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Hamburg,
 S.72-87
- Bernays, Edward (1928): Propaganda. New York
- Bibow, Jörg (2009): Sparen heißt schmarotzen. In: Financial Times
 Deutschland vom 5.10.2009
- Bieligk, Andreas (1996): „Die armen Kinder“: Armut und
 Unterversorgung bei Kindern; Belastungen und ihre Bewältigung.
 Essen
- Bierbaum, Heinz (1992): Angst vor dem Individuum?
 Herausforderungen einer neuen Epoche. Hamburg

Birke, Peter (2010): Die große Wut und die kleinen Schritte: Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt. Berlin

Bispinck, Reinhard (2008): WSI-Tarifarchiv zieht Bilanz. Tarife steigen jahresbezogen um durchschnittlich 3,3%. Pressedienst der Hans-Böckler-Stiftung vom 25.6.2008

Bispinck, Reinhard (2009): WSI-Tarifarchiv zieht Bilanz. Erfolgreiches Tarifjahr 2009-aber die Krise lässt Effektiveinkommen schrumpfen. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 7.12.2009

Bispinck, Reinhard (2010): Niedriglöhne und der Flickenteppich von (unzureichenden) Mindestlöhnen in Deutschland. In: WSI-Report 04/Okttober 2010

Bispinck, Reinhard (2011): Tarifpolitischer Jahresbericht 2010: Beschäftigungssicherung und gedämpfte Lohnentwicklung. Düsseldorf

Bispinck, Reinhard (2012): Tarifpolitischer Jahresbericht 2011: Höhere Tarifabschlüsse-Konflikte um Tarifstandards-Neue Tarifregelungen. Düsseldorf

Bitzer, E.M./Grobe, T.G./Neusser, S./Mieth, I./Schwartz, F.W. (2011): Barmer GEK Report Krankenhaus 2011: Schwerpunktthema: Der Übergang von der Stationären zur Ambulanten Versorgung bei psychischen Störungen. Studie des Instituts für Sozialmedizin, Epidemiologie und Gesundheitssystemforschung (ISEG) im Auftrag der Barmer-GEK

Blanke, Thomas (1995): Tarifpolitik um Umbruch. München

Blankenberg, Stefanie (2000): Neoliberale Wirtschaftstheorie und die Krise der Vernunft-Wie weiter? In: Goldschmidt, Werner et al. (Hg.): Neoliberalismus. Hegemonie ohne Perspektive, Heilbronn

Blasberg, Anita (2004): „Wir beraten nur“-Deutschlands einflussreiche Pharmedlobbyistin. Ein Porträt. In: Rügemeier, Werner: Die Berater: Ihr Wirken in Staat und Gesellschaft. Bielefeld, S. 61-67

Bode, Ingo (2011): „Stille Revolution“ im Sozialstaat? Pressemitteilung der Universität Kassel vom 6.10.2011

Bofinger, Peter (2008): Das Jahrzehnt der Entstaatlichung. In: WSI-Mitteilungen 7/2008, S. 351-357

Bofinger, Peter (2010a): Euro in Gefahr: Wie Deutschland die Krise befeuert. Interview in ARD-Monitor vom 17.6.2010

- Bofinger, Peter (2010b): Ökonomen fordern sattes Lohnplus. In: RP Online vom 2.8.2010
- Bofinger, Peter (2011): Die Griechen haben genug gespart. Interview in der Süddeutschen Zeitung vom 21.6.2011
- Böhle, Fritz (2002): Vom Objekt zum gespaltenem Subjekt. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, 101-133.
- Bohmann, Gerda (1998): Flexibilität-Paradigma einer postmodernen Sozialpolitik. In: Zilian, Hans Georg/Flecker, Jörg (Hg.): Flexibilisierung-Problem oder Lösung?. Berlin, S. 193-206
- Bohulskyy, Yan/Erlinghagen, Marcel/Scheller, Friedrich (2011): Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig. Auch geringe Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich. In: IAQ-Reprot 03/2011
- Bonß, Wolfgang/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2000): Arbeitsmarkt. In: Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Allmendinger, Jutta (Hg.): Soziologie des Sozialstaates. Gesellschaftliche Grundlagen, historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen. Weinheim und München
- Bontrup, Heinz-J. (2011): Zur größten Finanz- und Wirtschaftskrise seit achtzig Jahren. Ein kritischer Rück- und Ausblick mit Alternativen. Herausgegeben vom DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen.Sachsen-Anhalt, Hannover
- Bontrup, Heinz-J. (2010): Durch Umverteilung von unten nach oben in die Krise. In: WISO-Diskurs Dezember 2010
- Borchert, Jens (1996): Alte Träume und neue Realitäten: Der Ende der Sozialdemokratie. In: Ders. (Hg.): Das sozialdemokratische Modell. Opladen, S. 39-80
- Bormann, Sarah (2007): Angriff auf die Mitbestimmung. Unternehmensstrategien gegen Betriebsräte-der Fall Schlecker. Berlin
- Bosbach, Gerd (2009): Wir sind seit 1870 im Alterungsprozess. Yahoo! Nachrichten vom 18.11.2009, www.de.news.yahoo.com/20091118
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Caudia (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite. In: WSI-Mitteilungen 8/2008, S.423-430
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia/Kalina, Thorsten (2009): Mindestlöhne in Deutschland. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilunge 9/2011 S.439-446
- Bosch, Gerhard (2010): Wende in der Lohnpolitik? In: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 09/2010
- Bosch, Gerhard (2011a): Das Jobwunder hängt am seidenen Faden. Interview der IG Metall mit Gerhardt Bosch vom 4.1.2011, www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/arbeitsmarkt-1435.html
- Bosch, Gerhard (2011b): Missbrauch von Leiharbeit verhindern. Stellungnahme des IAQ zur öffentlichen Anhörung des Bundesausschusses für Arbeit und Soziales. IAQ-Standpunkt 02/2011
- Bosch, Gerhard (2012): Beim Heuern und Feuern behindert. In: Frankfurter Rundschau vom 28.01.2012
- Botzem, Sebastian (2009): Experten ohne Kontrolle. Die Grenzen globaler Selbstregulierung der Rechnungslegung. In: WZB-Mitteilungen September 2009/Heft 125, S.13-15
- Bourdieu, Pierre (1974): Der Habitus als Vermittler zwischen Struktur und Praxis. In: Ders.: Zur Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt/Main, S. 125-158
- Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik an der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Frankfurt/Main
- Bourdieu, Pierre (1996): Warnung vor dem Modell Tietmeyer. In: Die Zeit 45/1996
- Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz
- Bourdieu, Pierre (2001): Gegenfeuer 2. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz
- BPtK (BundesPsychotherapeutenKammer) (2010): Komplexe Abhängigkeiten machen psychisch krank - BPtK-Studie zu psychischen Belastungen in der modernen Arbeitswelt
- Brandl, Sebastian (2006): Deutsches Modell oder globalisiertes Arrangement? Transformation industrieller Beziehungen und soziale Nachhaltigkeit. Berlin

- Braun, Siegfried (1965): Die Gewerkschaften als „Verband von Arbeitsplatzbesitzern“. In: Braun, Siegfried/Lutz, Burkhardt/Pirker, Theo/Risse, Heinz Theo (Hg.): Zwischen Stillstand und Bewegung. Eine kritische Untersuchung über die Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft. Frankfurt am Main S. 23-44
- Braun, Siegfried/ Lutz, Burkhardt/Pirker, Theo (1965): Zwischen Stillstand und Bewegung: eine kritische Untersuchung über Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft. Frankfurt am Main
- Breit, Ernst (1985): Fortschritt-gegen, ohne oder durch die Gewerkschaften? In: Schmidt, Helmut/ Hesselbach, Walter (Hg.): Kämpfer ohne Pathos. Festschrift für Hans Matthöver. Bonn, S. 69-84
- Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.) (2007): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg
- Brenke, Karl (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: DIW-Wochenbericht 46/2010
- Brenke, Karl (2011): Einkommensverteilung schwächt privaten Verbrauch. In: DIW-Wochenbericht 08/2011
- Brenke, Karl/Grabka, Markus M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt. In: DIW-Wochenbericht 45/2011, S. 3-15
- Brenke, Karl (2011): Einkommensumverteilung schwächt den privaten Verbrauch. In: DIW-Wochenbericht 8/2011
- Brenner, Otto (1970): Für eine bessere Welt: Aufsätze zur Gewerkschaftspolitik. Frankfurt am Main
- Briefs, Ulrich (1983): Arbeiten ohne Sinn und Perspektive? Gewerkschaften und „neue Technologien“. Köln
- Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2010): Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 13-14/2010, S. 21-28
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse
- Brodbeck (2004): Die fragwürdigen Grundlagen des Neoliberalismus. Wirtschaftsordnung und Markt in Hayeks Theorie der Regelselektion. In: Zeitschrift für Politik 48 (2001): S. 49-71.

Bsirske, Frank (2010): Eine Politik krasser sozialer Einseitigkeit. In: Hamburger Abendblatt vom 6.11.2010

Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitnehmerüberlassung 2005-2008. Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Nürnberg

Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2009): Struktur und Verteilung der Steuereinnahmen. Langfristige Trends und Entwicklungen. Online unter www.bundesfinanzministerium.de/nn_81440/DE/BMF_Startseite

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011): Jahreswirtschaftsbericht 2011. Deutschland im Aufschwung-den Wohlstand von morgen sichern

Bundesregierung (2010a): Papier der Bundesregierung zur „Sparklausur“ im Kanzleramt am 6./7. Juni 2010

Bundesregierung (2010b): Aufbruch in eine altersgerechte Arbeitswelt. Bericht der Bundesregierung gemäß §154 Abs. 4 sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. Bundestagsdrucksache 17/3184 v. 17.11.2010.

Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) (2010): Offene Grenzen für die Zeitarbeit. Bericht vom Arbeitgebertag Zeitarbeit 2010 in München

Bunjes, Miriam/Jakob, Geribert/Schulzki-Haddouti, Christiane (2009): Begrenzter Journalismus. Was beeinflusst die Entfaltung des Qualitätsjournalismus? Universität Darmstadt, Institut für Kommunikation und Medien: MainzerMedienDisput von November 2009

Buntenbach, Annelie (2010): „Bürgerarbeit“-Öffentlich geförderte Beschäftigung oder Pflichtarbeit? In: Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 03/2010

Bunting, Madeleine (2005): Willing slaves. How the overwork culture is ruling our lives. London, New York, Toronto, Sydney

Busch, Andreas (1989): Die neokonservative Wirtschaftspolitik in Großbritannien. Frankfurt am Main, Bern, New York, Paris

Busch, Klaus (2012): Scheitert der Euro? Strukturprobleme und Politikversagen bringen Europa an den Abgrund. Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin

- Buschoff, Karin Schulze (2011): Atypisch beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut-Ein europäischer Vergleich. Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- Butterwegge, Christoph (2005): Krise und Zukunft des Sozialstaates. Wiesbaden.
- Butterwegge, Christoph/Ptak, Ralf/Lösch, Bettina (2007): Kritik des Neoliberalismus. Wiesbaden.
- Butterwegge, Christoph (2009): Die gespaltene Gesellschaft. In: taz vom 14.07.2009
- Butterwegge, Christoph (2010): Eine kritische Bilanz von Hartz IV fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1.1.2005. Veröffentlicht unter: www.nachdenkseiten.de/p=4438
- Butterwegge, Christoph (2011): Armut und Rechtum. In: GDB Gegenblende September/Okttober 2011
- Chomsky, Noam (1997): Warum die Mainstreammedien „Mainstream“ sind. Online unter: <http://zmag.de/artikel/Warum-die-Mainstreammedien-Mainstream-sind>
- Claessens, Stijn/Pazarbazioglu, Celya/Laeven, Luc/Dobler, Marc/Velencia, Fabian/Nedelescu, Oana/Seal, Kathrine (2011): Crisis Management and Resolution: Early lessons from the financial crisis. International Monetary Fund
- Clever, Peter (2010): Wenn sparen teuer wird. Tagesspiegel vom 24.6.2010
- Collier, Irwin (2009): Stabilität gibt es nur auf Zeit. In: Magazin Mitbestimmung 12/2009
- Crouch, Colin (2011): Das lange Leben des Neoliberalismus. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 11/2011, S. 49-62
- Crosby, Michael (2007): Wie die australische Gewerkschaftsbewegung fast gestorben wäre. In: Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg
- Deppe, Frank (1978): DGB wohin? Dokumente zur Programm-Diskussion. Frankfurt am Main
- Deppe, Frank (1978): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln

Deppe, Frank (1984): Ende oder Zukunft der Arbeiterbewegung?
Gewerkschaftspolitik nach der Wende: Eine kritische
Bestandsaufnahme. Köln

Deppe, Frank (1989a): Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)
1945-1965. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/ Harrer, Jürgen (Hg):
Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln, S. 471-575

Deppe, Frank (1989b): Zwischen Integration und autonomer
Klassenpolitik-Die DGB-Gewerkschaften in der Ära des
Sozialliberalismus. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/ Harrer, Jürgen
(Hg): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln, S.
576-708

Deppe, Frank (1989c): Gewerkschaften im Umbruch: Perspektiven für
die 90er Jahre. Köln.

Deutscher Bundestag (Hg.) (2012): Experten: Internet hat nur
eingeschränkte Wirkung auf politische Teilhabe. Pressemitteilung des
deutschen Bundestages anlässlich der Anhörung der Enquete-
Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ am 19.3.2012

Deutsches Verbände Forum (2010): Volkssolidarität kritisiert
Kürzungsvorschläge bei Hartz IV. Veröffentlicht unter:
www.verbaende.com/php_lib

Deutschmann, Christoph (1973): Der linke Keynesianismus.
Frankfurt/Main

Deutschmann, Christoph (2003): Ende und Wiederkehr des
Keynesianismus. Rätsel der aktuellen Wirtschaftspolitik. In: Leviatan
3/2003

DGB (2008): Leiharbeit-Boom auf Kosten der Allgemeinheit? In:
Arbeitsmarkt aktuell 07/2008

DGB (2009): Umsetzung von Hartz I-III. Veröffentlicht unter:
www.dgb.de/themen/hartz/umsetzung

DGB (2010): CGZP-Tarifverträge für Leiharbeit ungültig: Hinweise
für Beschäftigte. Pressemitteilung des DGB vom 15.12.2010

DGB (2011a): Leiharbeit ohne Lohndumping jetzt! DGB-Klartext
01/2011

DGB (2011b): Niedriglohn und Lohndumping im Verleihgewerbe.
DGB-Klartext 02/2011

DGB (2011c): „Bürgerarbeit“-öffentlich geförderte Beschäftigung
oder Pflichtarbeit. In: Arbeitsmarkt aktuell 03/2011

Diekmann, Andreas/Eichner, Klaus/ Schmidt, Peter/ Voss, Thomas (2008): Rational Choice: Theoretische Analysen und empirische Resultate. Festschrift für Karl-Dieter Opp zum 70. Geburtstag. Wiesbaden

Dietrich, Hiltburg (o.j.): Hartz IV, Hartz III, Hartz II, Hartz I-Wege aus der Armut. Veröffentlicht unter: www.hartz-iv-iii-ii-i.de

Dietrich, Sven (2003): Geschichte-Organisation-Basisdaten zu Gewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, S. 614-696

Dixon, Keith (2000a): Die Evangelisten des Marktes. Die britischen Intellektuellen und der Thatcherismus. Konstanz

Dixon, Keith (2000b): Ein würdiger Erbe. Anthony Blair und der Thatcherismus. Konstanz

Doelfs, Guntram (2010): Gefährlicher Trend. In: Mitbestimmung 5/2010

Döring, Dieter/Greß, Stefan/Logeay, Camille/Zwiener, Rudolf (2009): Kurzfristige Auswirkungen der Finanzmarktkrise auf die sozialen Sicherungssysteme und mittelfristiger Handlungsbedarf. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. In: WISO-Diskurs, September 2009

Dörre, Klaus (1987): Risikokapitalismus: Zur Kritik von Ulrich Becks "Weg in andere Moderne". Marburg

Dörre, Klaus (2002): Der Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden

Dörre, Klaus (2005): Prekarität-Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen (58) 5, S. 250-258

Dörre, Klaus/Sommer, Michael/Schneidewind/Uwe (2005): Die Zukunft war vorgestern: Der Wandel der Arbeitsverhältnisse: Unsicherheit statt Normalarbeitsverhältnis? Oldenburg

Dörre, Klaus (2006): Wiederkehr der Unsicherheit und gewerkschaftliche Politik. In: Huber, Berthold/Burkhard, Oliver/Wagner, Hilde (Hg.): Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. Hamburg

Dörre, Klaus/Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Holst, Hajo (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden

Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarktkapitalismus. In: DGB Gegenblende 01-2009

Dörre, Klaus (2010): Angst vor Arbeitslosigkeit bleibt tief verankert. Interview in DeutschlandRadio vom 9.9.2010

Dostal, Werner (2001): Quantitative Entwicklungen und neue Beschäftigungsformen im Dienstleistungsbereich. In: Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid (Hg.): Die große Hoffnung des 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen, S. 45-69

Draheim, Susanne/Reitz, Tilmann (2004): Work hard and play by the rules. Zur Neubesetzung des Gerechtigkeitsbegriffes in der SPD-Programmdiskussion. In: Das Argument 256, S. 468-482

Dribbusch, Heiner (2007): Das „Organizing-Modell“. Entwicklung, Varianten und Umsetzung. In: Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg

Dribbusch, Heiner (2009): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften. In: WSI-Mitteilungen 4/2009, S. 193-199

Dubiel, Helmut (1989): Neokonservatismus. In: Epskamp, Heinrich/Hoffmann, Jürgen/Mückenberger, Ulrich/Raasch, Sibylle (Hg.): Die neokonservative Verheißung und ihr Preis. Zukunft der Arbeit und der Gewerkschaften. Köln, S. 223-236

Dullien, Sebastian (2010): Fehlgeleitete Stabilitätspakt-Debatte. In: WSI-Mitteilungen 12/2010

Dunkel, Wolfgang/Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang (2010): Permanentes Ungenügen und Veränderung in Permanenz-Belastungen durch neue Steuerungsformen. In: WSI-Mitteilungen 7/2010

Düren, Harald/Wiedemeyer, Michael (2000): Zwischen Burnout und Dropout-Das Leben, ein Kunstwerk? In: Engelmann, Jan/Wiedemeyer, Michael (Hg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft-Start in eine neue Tätigkeitsstruktur? Stuttgart, München, S. 167-179

Ebbinghaus, Bernhard (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, S. 174-203

Egle, Christoph (2006): Deutschland. In: Merkel, Wolfgang et al.: Die Reformfähigkeit der Sozialdemokratie. Herausforderungen und Bilanz der Regierungspolitik in Westeuropa. Wiesbaden, S. 154-196

Ehlscheid, Christoph (2001): „Die Zeiten werden härter“. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthener, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.122-136

Eichner, Volker (1992): Interessenverbände in den neuen Bundesländern. Bonn

Ellwein, Thomas (1967): Lethargie oder Restauration? In: von Oertzen, Peter (Hg.): Festschrift für Otto Brenner zum 60. Geburtstag. Frankfurt am Main, S. 323-338

Elm, Ludwig (2007): Der deutsche Konservatismus nach Auschwitz. Von Adenauer und Strauß zu Stoiber und Merkel. Köln

Elinghagen, Markus (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. In: IAQ-Report 02/2010

Engelmann, Jan/Wiedemeyer, Michael (2000) (Hg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft-Start in eine neue Tätigkeitsstruktur? Stuttgart, München

Epskamp, Heinrich (1989): Die Illusion des Aufbruchs in die Leistungsgesellschaft: Yuppies als Gegenbild der Realität. In: Epskamp, Heinrich/Hoffmann, Jürgen/Mückenberger, Ulrich/Raasch, Sibylle (Hg.): Die neokonservative Verheißung und ihr Preis. Zukunft der Arbeit und der Gewerkschaften. Köln, S. 104-127

Ertel, Michael/Haake, Gunter (2001): Belastungen und Gesundheitsrisiken von Freelancern-der Arbeitstypus der Zukunft? In: Pickshaus, Klaus/Schmitthener, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.112-121

Ertel, Michael (2004): Vom Spaß an der Arbeit und den Grenzen der Belastung-Entwicklung von Maßstäben für gesunde Arbeit unter den Bedingungen indirekter Steuerung. In: IG Metall (Hg.): Freiwillig die Gesundheit riskieren? Dokumentation eines Workshops im Rahmen des Projekts „Gute Arbeit“ der IG Metall. Online-Version, Quelle: www.cogito-online.de/texte.html, S.42-62

Erlinghagen, Marcel (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. In: IAQ-Report 2010-02

Esser, Josef (1989): Neokonservatismus und das „Modell Deutschland“. In: Epskamp, Heinrich/Hoffmann, Jürgen/Mückenberger, Ulrich/Raasch, Sibylle (Hg.): Die neokonservative Verheißung und ihr Preis. Zukunft der Arbeit und der Gewerkschaften. Köln, S. 153-175

Eucken, Walter (1959): Grundlagen der Nationalökonomie. Berlin-Göttingen-Heidelberg, 7. Auflage

EuroMemo Gruppe (2010): EuroMemorandum 2010/2011: Der Krise entgegengetreten: Sparkurs oder Solidarität. www.euromemo.eu

Färber, Christine (2001): Burnout in modernen Arbeitsverhältnissen. In: Pickshaus, Klaus/Schmittenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.101-111

Fehr, Sonja, Vobruba, Gerog (2011): Die Arbeitslosigkeitsfalle vor und nach der Hartz-IV-Reform. In: WSI-Mitteilungen 5/2011, S. 211-217

Flassbeck, Heiner (1982): Was ist Angebotspolitik? In: Konjunkturpolitik, 28. Jg., Heft 2/3, S. 75-138

Flassbeck, Heiner (2009): Gescheitert. Warum die Politik vor der Wirtschaft kapituliert. Frankfurt/Main

Flassbeck, Heiner/Spiecker, Frederike (2010): Monetarismus und „Wettbewerb der Nationen“ sind Totengräber des Euro. In: Wirtschaftsdienst 6/2010, S. 377-381

Flechtheim, Ossip K. (1967): Westdeutschland am Wendepunkt? In: von Oertzen, Peter (Hg.): Festschrift für Otto Brenner zum 60. Geburtstag. Frankfurt am Main, S. 339-376

Förster, Michael/d'Ercole, Mira: Income Distribution and Poverty in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 22.

Friedman, Milton (1953): The Methology of Positive Economics

Friedman, Milton (2006): Kapitalismus und Freiheit. 3. Auflage, München

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (1982): Ein Programm und seine Wirkungen: Analyse von Zielen und Aspekten zur Forschung „Humanisierung der Arbeit“. Frankfurt am Main

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (2012): Social Growth. Model of a progressive economic policy

Franks, Susanne (2000): Unsichtbare Arbeit: Der Geschlechter-Evergreen. In: Engelmann, Jan/Wiedemeyer, Michael (Hg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder Gesellschaft-Start in eine neue Tätigkeitsstruktur? Stuttgart-München, 62-76

Fuchs, Tatjana (2003): Gute Arbeit in Prekären Arbeitsverhältnissen? In: Peters, Jürgen/Schmitthenner, Horst (Hg.): „Gute Arbeit“ Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg, S. 151-165

Fuchs, Johann/Hummel, Markus/Wagner, Susanne/Klinger, Sabine/Spitznagel, Eugen (2010): Der Arbeitsmarkt schließt an den vorherigen Aufschwung an. IAB-Kurzbericht 18/2010

Fülberth, Georg (1989): Die Entwicklung der deutschen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1873. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/ Harrer, Jürgen (Hg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln, S. 22-41

Fürstenberg, Friedrich (1975): Industrielle Arbeitsbeziehungen: Untersuchungen zu Interessenlagen und Interessenvertretungen in der Modernen Arbeitswelt. Wien

Geißler, Rainer (2010): Die Sozialstruktur Deutschlands. Aktuelle Entwicklungen und theoretische Erklärungsmodelle. In: WISO-Diskurs November 2010

Gellner, Winland (1995): Ideenagenturen für Öffentlichkeit und Politik. Think Tanks in den USA und Deutschland. Oplanden

Gersterkamp, Thomas (2002): Riskiere dich selbst! Die gar nicht so erstaunliche Erfolgsgeschichte des Nonsens-Wortes „Ich-AG“. In: Gottschall, Karin/Voß, Günter G. (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S.185-202

Geyer, Matthias/Kurbjuweit, Dirk/Schnibben, Cordt (2005): Operation Rot-Grün. Geschichte eines politischen Abenteuers. München

Geyer, Johannes/Steiner, Viktor (2010): Künftige Altersrenten in Deutschland: Relative Stabilität im Westen, starker Rückgang im Osten. In: DIW Wochenbericht 11/2010

Giddens, Anthony (1992): Die Konstruktion der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturuierung. Frankfurt/Main, New York

Giddens, Anthony (1995): Konsequenzen der Moderne. 1. Auflage. Frankfurt/Main

Giddens, Anthony (1999): Die Erneuerung der Sozialdemokratie. Frankfurt/Main

Giddens, Anthony (2001): Die Frage der sozialen Ungleichheit. Frankfurt/Main

Gimbel, Hans-Dieter (1989): Sozialistengesetz und „große Depression“: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung von der Wirtschaftskrise 1873 zum Kölner Parteitag der deutschen Sozialdemokratie 1893. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/ Harrer, Jürgen (Hg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln, S. 56-76

Gleißmann, Wilfried/Peters, Klaus (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Anatomie der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg

Gleißmann, Wilfried (2001): Ökonomik der Maßlosigkeit und die Frage der Gesundheit. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.39-50

Gleißmann, Wilfried (2003): Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten? In: Moldasch, Manfred/Voß G.G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit (2. Aufl.). München und Mering, 255-274

Goebel, Jan (2010): Besorgniserregend ist der langfristige, gleichbleibende Trend. In: DIW-Wochenbericht 24/2010, S.1-9

Goebel, Jan/Grabka Markus M. (2011): Zur Entwicklung der Altersarmut in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht 25/2011

Grabka, Markus M./Frick, Joachim R. (2007a): Vermögensverteilung in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht 45/2007, S.665-672

Grabka, Markus M./Frick, Joachim R. (2007b): Zunehmende Ungleichheit der Markteinkommen: Real Zuwächse nur für Reiche. In: DIW-Wochenbericht 13/2007, S.193-198

Grabka, Markus M./Frick, Joachim R. (2008): Schrumpfende Mittelschicht-Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen? In: DIW-Wochenbericht 10/2008, S. 101-108

Grabka, Markus M./Frick, Joachim R. (2010a): Weiterhin hohes Armutsrisiko in Deutschland. Kinder und junge Erwachsene besonders betroffen. In: DIW-Wochenbericht 7/2010, S.2-11

Graham, Sharon (2007): Organizing als Kampf gegen den Niedergang. Der Wiederaufbau der britischen und irischen Vertrauensleutebewegung. In: Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg

Graupe, Silja (2012): Monokultur des Denkens hemmt den Fortschritt. In: VDI-Nachrichten, 13.01.2012

Gray, John (1995): Freiheit in Hayeks Denken. Tübingen

Greifenstein, Ralph/Weber, Helmut (2007): Vom Klassiker „Humanisierung der Arbeit“ zum Zukunftsprogramm „Gute Arbeit“. In: WISO-Diskurs September 2007

Guajardo, Jamie/Leigh, Daniel/Pescatori, Andrea (2011): Expansionary Austerity: New International Evidence. IMF Working Paper WP/11/158

Haake, Eva (2006): Wirtschaftsverbände als klassische Lobbyisten-auf neuen Pfaden. In: Leif, Thomas/Speth, Rudolf (Hg.): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 164-187

Habermas, Jürgen (1973): Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus. Frankfurt/Main

Hälker, Juri/Vellay, Claudius (Hg.) (2007): Union Renewal-Gewerkschaften in Veränderung. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Hans-Böckler-Stiftung (2010): Steuersenkung-Keine Chance auf Selbstfinanzierung. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 22.4.2010

Hans-Böckler-Stiftung (2011): Tarife steigen Jahresbezogen um 2,0%. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 6.7.2011

Harrer, Jürgen/Roßmann, Witich (1989): Gewerkschaften in der Weimarer Republik. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/ Harrer, Jürgen (Hg): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln, S. 178-342

Hartmann, Michael (2010): Die schwachen tragen die Starken. In: Frankfurter Rundschau vom 4.1.2010

Hassel, Anke (2003): Gewerkschaftliche Organisation: Struktur und Entwicklung. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, S. 102-121

- Häußermann, Hartmut/Goebel, Jan/Goring, Martin (2010):
Polarisierung der Einkommen: Die Mittelschicht verliert. In: DIW
Wochenbericht 24/2010, S.2-8
- Hayek, Friedrich August von (1943): Der Weg zur Knechtschaft.
Erlenbach, Zürich
- Hayek, Friedrich August von (1971a): Der Weg zur Knechtschaft.
München.
- Hayek, Friedrich August von (1971b): Die Verfassung der Freiheit.
Tübingen
- Hayek, Friedrich August von (1979): Drei Vorlesungen über
Demokratie, Gerechtigkeit und Sozialismus. Tübingen
- Hayek, Friedrich August von (1980): Recht, Gesetzgebung und
Freiheit. 1. Band „Regeln und Ordnung“, München
- Hayek, Friedrich August von (1981): Recht, Gesetzgebung und
Freiheit. 3. Band, München
- Hayek, Friedrich August von (1996a): Die Anmaßung von Wissen.
Neue Freiburger Studien, Tübingen
- Hayek, Friedrich August von (1996b): Der Wettbewerb als
Entdeckungsverfahren. In: Leube, Kurt (Hg.): Die österreichische
Schule der Nationalökonomie, 2. Band, Wien
- Hedkte, Reinhold (2009): Wirtschaft in die Schule? Ökonomische
Bildung als politisches Projekt. In: Politik unterrichten 1/2009
- Heffernan, Richard (2000): New Labour and Thatcherism. Political
Chance in Britain. Eastbourne
- Heise, Arne (1998): Deregulierung, Flexibilisierung und
Beschäftigung in Großbritannien und Deutschland. In: Zilian, Hans
Georg/Flecker, Jörg (Hg.): Flexibilisierung-Problem oder Lösung?,
S.41-66
- Helfert, Mario (1991): Sozialer Fortschritt und der Fortschritt der
Individualisierung: Über die Schwierigkeiten der Gewerkschaften, die
soziale Frage und die Technik zu politisieren. Köln
- Helmedag, Fritz (2010): Staatsschulden als permanente
Einnahmequelle: In: Wirtschaftsdienst 9/2010, S.611-615
- Herzog-Stein, Alexander/Lindner, Fabian/Sturn, Simon/van Treek, Till
(2010): Vom Krisenherd zum Wunder? Der deutsche Arbeitsmarkt im
Wandel. In: IMK-Report 56/November 2010

Heusinger, Robert von (2010): Euro Krise: Kapitales Versagen. In: Financial Times Deutschland vom 7.5.2010

Hickel, Rudolf (2010): Aktuelle Debatten um die Lösung der Griechenland-Krise. Pressemitteilung des IAW der Universität Bremen vom 3.5.2010.

Hild, Thorsten (2010): Politik, wozu? Veröffentlicht unter: www.wirtschaftundgesellschaft.com

Hildebrandt, Eckhart/Hielscher, Volker (2000): Die Ambivalenz flexibler Arbeitszeiten: Neue Abhängigkeiten vom Betrieb oder Zugewinn von Lebensqualität? In: Hildebrandt, Eckhart/Linne, Gudrun (Hg.): Reflexive Lebensführung: zu den sozialökonomischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S.129-149

Hildebrandt, Eckhart/Reinecke, Karsten/Rinderspacher, Jürgen/Voß G. Günter (2000): Zeitwandel und reflexive Lebensführung. In: Hildebrandt, Eckhart/Linne, Gudrun (Hg.): Reflexive Lebensführung: zu den sozialökonomischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S.9-45

Hielscher, Volker/Ochs, Peter (2009): Arbeitslose als Kunden? Beratungsgespräche in der Arbeitsvermittlung zwischen Druck und Dialog. Berlin

Hindrichs, Wolfgang (1990): Neue Technologien und Arbeitskampf. Opladen

Hirsch, Michael (2010): Die Restauration der Arbeitsgesellschaft. Hartz IV und die Hegemonie der Erwerbsarbeit. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 11/2010, S. 67-74

Hirschel, Dirk (2010): Sparen verschärft die Krise. Abhandlung für die ver.di-Reihe „Politik von A-Z“

Hoffmann, Jürgen (1989): Kapitalismus als soziale Realität. In: Epskamp, Heinrich/Hoffmann, Jürgen/Mückenberger, Ulrich/Raasch, Sibylle (Hg.): Die neokonservative Verheißung und ihr Preis. Zukunft der Arbeit und der Gewerkschaften. Köln, S. 37-65

Hoffmann, Jürgen (2006): Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus. Zwischen Modernisierung und Globalisierung. Münster

Hoffmann, Reiner (Hg.) (1998): Zwischen Kontinuität und Modernisierung: Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster

Holch, Christine (2000): Arbeiten ohne Ende. In: Engelmann, Jan/Wiedemeyer, Michael (Hg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft-Start in eine neue Tätigkeitsstruktur? Stuttgart, München, S. 241-247

Hölscher, Petra (2003): „Immer musst du hingehen und praktisch betteln“. Frankfurt/New York

Höpner, Martin: Sozialdemokratie, Gewerkschaften und organisierter Kapitalismus 1880-2002. In; Windolf, Paul (Hg.): Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 45, S. 196-221

Horn, Gustav/Logeay, Camille/Zwiener, Rudolf (2008): Wer profitierte vom Aufschwung? IMK-Report 27/März 2008

Horn, Gustav/Joebges, Heike/Zwiener, Rudolf (2009): Von der Finanzkrise zur Weltwirtschaftskrise (II). Globale Ungleichgewichte: Ursachen der Krise und Auswegstrategien für Deutschland. In: IMK-Report 40/August 2009

Horn, Gustav/Dröge, Katharina/Sturn, Simon/van Treeck, Till/Zwiener, Rudolf (2009): Von der Finanzkrise zur Weltwirtschaftskrise (III): Die Rolle der Ungleichheit. In: IMK-Report 41/September 2009

Horn, Gustav/Hohlfeld, Peter/Lindner, Fabian/Niechoj, Torsten/Stephan, Sabine/Sturn, Simon/Tober, Silke/Truger, Achim/Zwiener, Rudolf (2010): Konjunktur am Scheideweg. Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2011. In: IMK-Report 58/Dezember 2010

Horn, Gustav/Joebges, Heike/Zwiener, Rudolf (2010): Einseitige Exportorientierung belastet Wachstum-Frankreich besser als Deutschland. In: IMK-Policy Brief März 2010

Horn, Gustav/van Treeck, Till/Sturn, Simon (2010): Deutschlands Exportabhängigkeit und die Rolle der Ungleichheit. In: DGB-Gegenblende, Ausgabe 02 März/April 2010

Horn, Gustav/Lindner, Fabian (2010): Europas Wirtschaftspolitik muss reformiert werden. In: DGB-Gegenblende Ausgabe 6, November/Dezember 2010

Horn, Gustav/Tober, Simone/Truger, Achim/van Treeck, Till (2010): Euroraum vor der Zerreißprobe? In: IMK-Report 48/April 2010

Horn, Gustav (2011): „Ich habe den Eindruck, dass die Wirtschaftspolitik in Deutschland nicht auf der Höhe der Zeit ist“. Gespräch mit Gustav Horn anlässlich des Herbstforums des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Veröffentlicht auf www.nachdenkseiten.de/?p=11458 vom 29.11.2011

Horn, Gustav/Lindner, Fabian/Niechoj, Torsten (2011): Schuldenschnitt für Griechenland-ein gefährlicher Irrweg für den Euroraum. In: IMK-Report 63, Juni 2011

IG Metall (2009): Gutes Leben, Gute Arbeit. In: Magazin „Gute Arbeit“ 8/9 2009, S. 13-14

IG Metall (2010): „Fairness auf dem Arbeitsmarkt“-Arbeitsmarktpolitische Vorschläge der SPD: Schritte in die richtige Richtung-aber keine Abkehr von Hartz IV. Arbeitspapier des Vorstandes der IG Metall, Fachbereich Sozialpolitik

IG Metall (2011): Kurswechsel für ein gutes Leben. www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/hintergrundkurswechsel-für-ein-gutes-leben

IGES (Hg.) (2011): Gesundheitsreport 2011. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunktthema: Wie gesund sind junge Arbeitnehmer. Studie im Auftrag der DAK.

Institut für Makroökonomie (IMK) (2011): Steuersenkungen reißen Milliardenlöcher. In: Böckler Impuls 13/2011

International Labour Organisation (ILO) (2011) (Hg.): Untersuchungen über Wachstum und Gerechtigkeit. Bericht der International Labour Organisation und des International Institute for Labour Studies (Kurzfassung).

International Monetary Fund (Hg.) (2011): Weak and bumpy global recovery ahead. In: IMF Survey Magazine online, 20.09.2011

Jacobi, Otto (Hg.) (1972): Gewerkschaften und Klassenkampf: kritisches Jahrbuch 1972. Frankfurt am Main

Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1960): Die Arbeitslosen von Marienthal. Allensbach, 2. unveränderte Auflage

Jobens, Heike/Logeay, Camille/Sturn, Simon/Zweinert, Rudolf (2009): Deutsche Arbeitskosten im europäischen Vergleich: Nur geringer Anstieg, Auswertung der aktuellen Eurostat-Statistik für 2008. In: IMK-Report 44/November 2009

- Judt, Tony (2006): Geschichte Europas von 1945 bis zu Gegenwart. München/Wien
- Jun, Uwe: (2004): Der Wandel von Parteien in der Mediendemokratie. SPD und Labour Party im Vergleich. Frankfurt am Main/New York
- Jürgens, Kerstin (2003): Zeithandeln – Eine neue Kategorie der Arbeitssoziologie. In: Voß, G. Günter/Gottschall, Karin (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S.37-58
- Kadritzke, Ulf (2004): White Collar Blues. In: Artus, Ingrid/Trinczek, Rainer (Hg.): Über Arbeit Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernem Kapitalismus. München und Mering, S.149-177
- Kädtler, Jürgen (2006): Sozialpartnerschaft im Umbruch: Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus. Hamburg.
- Kahmann, Markus (2003): Trade unions and young people. ETUI Discussion and working paper, Brüssel
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2010): Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau-Lohnspektrum franst nach unten aus. In: IAQ-Report 6/2010
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn. In: IAQ-Report 01/2012
- Kamp, Lothar (1989): Arbeit in der Fabrik der Zukunft. Marburg
- Karrass, Anne (2012): Der Fiskalvertag-Sturm im Wasserglas oder Gefahr für Demokratie und Sozialstaatlichkeit? In: DGB-Gegenblende Ausgabe 13, Januar/Februar 2012
- Kastner, Michael (2004): Work-Life-Balance als Zukunftsthema. In: Kastner (Hg.): Die Zukunft der Work-Life-Balance. Kröning, S. 1-66
- Kelcha, Stephan (2010): Die IG Metall und ihre Jugendarbeit: Generationskonflikte, Netzwerke, Wirkungen. Berlin
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: WISO-Diskurs Oktober 2011

- Kern, Horst (1979): Kampf um Arbeitsbedingungen. Frankfurt am Main
- Kersjes, Frank (2008): Viktor Agartz und die Gewerkschaften. Veröffentlicht unter: www.weltderarbeit.de/geschichte2.pdf
- Keupp, Heiner (2003): Zukünfte des Individuums. In: Birbaumer, Andrea/Steinhardt, Gerald (Hg.): Der flexibilisierte Mensch. Subjektivität und Solidarität im Wandel. Kröning, S. 298-304
- Keynes, John M. (1956): Politik und Wirtschaft. Tübingen-Zürich
- Keynes, John M. (1966): Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes. Berlin
- Kinkel, S. (2009): Warum die Firmen die Produktion in die Heimat zurückverlegen. In: IO New Management 78 (2009) Nr.3, S. 8-12
- Kistler, Ernst (2008): Altersgerechte Erwerbsarbeit, in: Böckler Forschungsmonitoring 7/2008
- Kitschelt, Herbert (1994): The transformation of European Social Democracy. Cambridge
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit-ein Überblick. In: Mondschal, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit (2. Aufl.). München und Mering, S.57-90
- Klein, Naomi (2007): Die Schock-Strategie. Der Aufstieg des Katastrophen-Kapitalismus. Frankfurt/Main
- Kleinschmidt, Carola/Unger, Hans-Peter (2006): Wie uns die heutige Arbeitswelt in die seelische Erschöpfung führt - und was man dagegen tun kann. München
- Knobloch, Clemens (2010): Das CHE-Ranking gehört abgeschafft. www.studis-online.de/HoPo/Hintergrund/interview_knobloch.php
- Köhrsen, Jan-Ole (2011): Paradigmenwechsel in der wirtschaftswissenschaftlichen Politikberatung? Der Wandel wirtschaftspolitischer Diskurse zwischen 1990 und 2009. IMK-Study 2/2011
- Kothe, Wolfhard (2011): Arbeitsbedingter Stress-Perspektiven der Regulierung und Gestaltung. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Gute Arbeit Ausgabe 2012. Zeitbombe Arbeitsstress-Befunde, Strategien, Regelungsbedarf. Frankfurt am Main, S. 76-88

- Kramer, Dieter (2003): Was kommt nach dem Ende der Vollerwerbsgesellschaft? In: Hess, Sabine/Moser, Johannes (Hg.): Kultur der Arbeit-Kultur der neuen Ökonomie. Kulturwissenschaftliche Beiträge zu neoliberalen Arbeits- und Lebenswelten. Graz, S. 49-72
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2003): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen und Befunde. In: Voß, G. Günter/Gottschall, Karin (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S.87-119
- Kromphardt, Jürgen (1991): Konzeptionen und Analysen des Kapitalismus-von seiner Entstehung bis zur Gegenwart. Göttingen, 3. Auflage
- Kromphardt, Jürgen/Schneider, Stephanie (2008): Wer hat von der Lohnzurückhaltung profitiert? In: WSI-Mitteilungen 8/2008, S.431-446
- Kronauer, Martin (2002): Exklusion: Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt am Main.
- Krugman, Paul (2008): Nach Bush-Das Ende der Neokonservativen und die Stunde der Demokraten. Frankfurt am Main.
- Krugman, Paul (2010): „Verrückte an der Macht“. Interview in Tagesspiegel vom 10.6.2010
- Lang, Klaus (2002): Zukunft der Arbeit und Arbeitskraftunternehmer. In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für gewerkschaftliche und berufliche Bildung. Hamburg, S.24-38
- Lechner, Wolfgang (1994): Europäische Union-europäische Arbeitsbeziehungen? Nationale Voraussetzungen und internationaler Rahmen. Köln
- Lehndorff, Steffen/Jansen, Andreas/Kümmerling, Angelika (2009): Arbeitszeiten so lang wie vor 20 Jahren. IAQ-HBS-Arbeitszeitmonitor seit 2001: Auf Personalabbau folgten Arbeitszeitverlängerungen. IAQ-Report 1/2009
- Leif, Thomas (1993): Reform des DGB: Herausforderungen, Aufbruchspläne und Modernisierungskonzepte. Köln

- Leif, Thomas/Speth, Rudolf (Hg.) (2006): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Leif, Thomas/Speth, Rudolf (2006): Lobbying und PR am Beispiel der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. In: Leif, Thomas/Speth, Rudolf (Hg.): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 302-316
- Leminski, Gerhard/Otto, Bernd (1974): Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Köln
- Leminsky, Gerhardt (1985): Mitbestimmung am Arbeitsplatz. In: Schmidt, Helmut/ Hesselbach, Walter (Hg.): Kämpfer ohne Pathos. Festschrift für Hans Matthöver. Bonn, S. 56-61
- Lenhardt, Uwe (2001): Neue Arbeitsformen zwischen Gesundheitsrisiken und -ressourcen. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.51-68
- Lenk, Kurt (1984) (Hg.): Ideologie. Ideologiekritik und Wissenssoziologie. 9. Auflage, Frankfurt/Main, New York
- Lieb, Wolfgang (2010): Hochschulpolitik als bayerische Standortpolitik-Wie die Autonomie der Wissenschaft untergraben wird. www.nachdenkseiten.de/p=4445
- Limmer, Hans (1996): Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Geschichte, Gegenwart, Zukunft. Ein Kritischer Grundriss. München und Landsberg am Leck, 13. Auflage
- Lippmann, Walter (1922): Public Opinion. Online-Publikation unter www.gutenberg.org/etext/6456
- Lippmann, Walter (1945): Die Gesellschaft freier Menschen. Bern
- Logeay, Camille/Weiß, Thomas (2010): Hausgemachtes Defizit. Reallohnverlust und die Misere der Sozialversicherungen. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 2/2010
- Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hg.) (2009): Raus aus der Krise! Mitbestimmung neu denken: Handlungsoptionen für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen. Hamburg.
- Luckhardt, Ken (1984): Arbeiter gegen Apartheid: Die neue Gewerkschaftsbewegung in Südafrika. Bonn

- MacEwan, Arthur (1999): Neo.Liberalism or Democracy? Economic strategy, markets and alternatives for the 21st century. New York, London
- Maier, Norbert (1977): Teilautonome Arbeitsgruppen: Möglichkeiten und Grenzen zur Humanisierung der Arbeit. Meisenheim am Glan
- Maier-Rigaud, Gerhard P./Maier-Rigaud, Frank (2001): Das neoliberale Projekt. Marburg
- Mandel, Ernest (1972): Systemkonforme Gewerkschaften? Berlin
- Marchal, Peter (1972): Gewerkschaften im Zielkonflikt: Gesellschaftsbild und Selbstverständnis. Stuttgart
- Markrat, Morus (2003): Warum ich als kritischer Psychologe keinen Grund sehe, mich positiv auf das Identitäts-Konzept einzulassen-oder: eine funktionskritische Polemik zum Idenitätsboom. In: Steinhardt, Gerald/Birbaumer, Andrea (Hg.): Der flexibilisierte Mensch. Subjektivität und Solidarität im Wandel. Heidelberg, S.75-87
- Marshall, A. (1890): Principles of Economics. London
- Martiny, Anke (2006): Wer steuert Deutschlands Gesundheitswesen? In: Leif, Thomas/Speth, Rudolf (Hg.): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 221-235
- Massa-Wirth, Heiko (2007): Zugeständnisse für Arbeitsplätze? Konzessionäre Beschäftigungsvereinbarungen im Vergleich Deutschland-USA. Berlin:
- Matecki, Claus (2010): Verfehlte deutsche Gründlichkeit. In: Financial Times Deutschland vom 15.7.2010
- Matthöfer, Hans (1980): Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft. 3. Auflage, Köln
- Mayr, Hans (1985): Der Weg zur 35h-Woche. In: Schmidt, Helmut/Hesselbach, Walter (Hg.): Kämpfer ohne Pathos. Festschrift für Hans Matthöver. Bonn, S. 62-68
- Meier, Werner A. (2004): Gesellschaftliche Folgen der Medienkonzentration. Bundeszentrale für politische Bildung: Aus Politik und Zeitgeschichte Band 12-13/2004
- Meyer, Thomas (2004): Große Visionen in dürftiger Zeit? Ein neues Grundsatzprogramm der Sozialen Demokratie. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen (17) 3, S. 5-16

Mill, J. St. (1871): Principles of Political Economy with some of their applications to social philosophy. London, 7. Auflage

Mises, Ludwig (1929): Kritik des Interventionismus. Untersuchungen zur Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsideologie der Gegenwart. Jena

Mittag, Jörg (2010): Gewerkschaften zwischen struktureller Europäisierung und sozialpolitischer Stagnation. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 13-14/2010, S.40-46

Mittendorfer, Knut (1998): Persönlichkeitsstruktur und die zeitliche Irregularisierung der Arbeitswelt: Auf dem Weg zu angepassten Individuen mit Autonomieillusion. In: Zilian, Hans Georg/Flecker, Jörg (Hg.): Flexibilisierung-Problem oder Lösung? Berlin, S.223-246

Mohr, Kathrin (2007): Soziale Exklusion im Wohlfahrtsstaat. Arbeitslosensicherung und Sozialhilfe in Großbritannien und Deutschland. Wiesbaden

Molitor, Andreas (2010): Erinnerungen an einen intellektuellen Aufbruch. In: Mitbestimmung 4/2010, S. 50-53

Mommsen, Wolfgang J. (2005): Das Zeitalter des Imperialismus. (Fischer Weltgeschichte Band 28). Frankfurt am Main, 22. Auflage

Morgenroth, Christine (1994): Realistische Utopien: Beteiligungsgewerkschaft als Zukunftsperspektive. Köln

Mückenberger, Ulrich (1989): Der diskrete Charme des neuen arbeitsrechtlichen Konservatismus. In: Epskamp, Heinrich/Hoffmann, Jürgen/Mückenberger, Ulrich/Raasch, Sibylle (Hg.): Die neokonservative Verheißung und ihr Preis. Zukunft der Arbeit und der Gewerkschaften. Köln, S. 197-222

Müller, Albrecht (2007): Machtwahn. Wie eine mittelmäßige Führungselite uns zugrunde richtet. Zweite, aktualisierte Auflage, München

Müller, Albrecht (2009): Meinungsmache. Wie Wirtschaft, Politik und Medien uns das Denken abgewöhnen wollen. München

Müller, Birgit (2003): Produktivität und Identität: Vom sozialistischen Wettbewerb zur Kapitalistischen Mission gen Osten. In: Hess, Sabine/Moser, Johannes (Hg): Kultur der Arbeit-Kultur der neuen Ökonomie. Kulturwissenschaftliche Beiträge zu neoliberalen Arbeits- und Lebenswelten. Graz, S. 105-122

Müller-Gemmeke, Beate (2011): Die Politik muss Verantwortung übernehmen-Alters- und alternsgerecht gestaltete Arbeitsplätze sind unerlässlich für Gute Arbeit. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Gute Arbeit Ausgabe 2012. Zeitbombe Arbeitsstress-Befunde, Strategien, Regelungsbedarf. Frankfurt am Main, S. 156-166

Müller-Jentsch, Walther (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden

Nachtwey, Oliver (2009): Marktsozialdemokratie. Die Transformation von SPD und Labour Party. Wiesbaden

Negt, Oskar (1971): Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen: zur Theorie der Arbeiterbildung. 6.Auflage, Frankfurt am Main

Negt, Oskar (1989a): Die Herausforderung der Gewerkschaften. Plädoyers für die Erweiterung ihres politischen und kulturellen Mandats. Frankfurt am Main

Negt, Oskar (1989b): Gewerkschaftspolitik vor neuen gesellschaftlichen Aufgaben. In: Negt et al. (Hg.): Emanzipationsinteressen und Organisationsphantasie: eine ungenutzte Wirklichkeit der Gewerkschaften? Köln, S. 11-46

Negt, Oskar (2004): Wozu noch Gewerkschaften?-Eine Streitschrift. Göttingen

Nell-Breuning, Oswald (1968): Mitbestimmung. Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Frankfurt am Main.

Neuberger, Christina (1997): Auswirkungen elterlicher Arbeitslosigkeit und Armut auf Familien und Kinder. In: Otto, Ulrich (Hg.): Aufwachsen in Armut. Erfahrungswelten und soziale Lagen von Kindern armer Familien. Opladen

New Economics Foundation (nef) (2009): A bit rich? Inequality and high pay in the UK.

Niechoj, Thorsten/Stein, Ulrike/Stephan, Sabine/Zwiener, Rudolf (2011): Deutsche Arbeitskosten und Lohnstückkosten im europäischen Vergleich-Auswirkungen der Krise. Auswertung der aktuellen Eurostat-Statistik bis 2010. In:IMK-Report Nr. 60/März 2011

Niederhoff, Horst-Udo (1983): Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. 4. Auflage, Köln

- Nollmann, Gerd (2009): Workung poor. Eine vergleichende Längsschnittstudie für Deutschland und die USA. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, März 2009, S.33-55
- Nolte, Detlef (1986): Zwischen Rebellion und Integration-Gewerkschaften in der chilenischen Politik. Saarbrücken
- Nullmeier, Frank (2006): Eigenverantwortung, Gerechtigkeit und Solidarität-Konkurrierende Prinzipien bei der Konstruktion moderner Wohlfahrtsstaaten? In: WSI-Mitteilungen (59) 4, S. 175-180
- OECD (Hg.) (2008): Growing Inequality? Income Distribution and Poverty in OECD Countries. Country Note Germany. www.oecd.org/els/social/inequality
- OECD (Hg.) (2011): Divided we stand: Why inequality keeps rising: An overview of inequalities in OECD Countries. Main findings.
- Offe, Claus (2003): Perspektivloses Zappeln. Oder: Politik mit der Agenda 2010. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 7/2003, S. 807-817
- Öffinger, Hans-Gerd (2007): Geheimgespräche über Weichenstellung für Wiederverstaatlichung der britischen Eisenbahn? In: Neues Deutschland vom 17.04.2007. Veröffentlicht unter: www.labournet.de/branchen/dienstleistung/tw/bahn/oeffinger17042007.html
- Ohr, Renate (2010): Falsche Anreize in der Währungsunion-eine Gefahr für die EU. In: Wirtschaftsdienst 6/2010, S. 370-374
- Oppolzer, Alfred (1977): Humanisierung der Lohnarbeit? Der Kampf um die Arbeitsbedingungen. Berlin
- Ötsch, Walter Otto (2009) Mythos Markt. Marktradikale Propaganda und ökonomische Theorie. Marburg
- Otto, Ulrich (1997) (Hg.): Aufwachsen in Armut: Erfahrungswelten und soziale Lagen von Kindern armer Familien. Opladen
- Payandeh, Mehrdad (2011): 4-Punkte-Programm für einen Kurswechsel in Europa. In: DGB-Position Dezember 2011
- Peters, Jürgen (2003): „Gute Arbeit“: menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg
- Peters, Klaus (2002): Wie Krokodile Vertrauen schaffen. Aufzeichnung eines Vortrags bei einem Workshop der IG Metall im Sommer 2002. Online-Version, Quelle: www.cogito-online.de/texte.html

- Peters, Klaus (2003): Individuelle Autonomie von Beschäftigten/NESTO-Abschlussbericht. Köln
- Peters, Klaus (2005): Indirekte Steuerung-eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. Köln
- Pickshaus, Klaus (2001): Das Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.9-27
- Pickshaus, Klaus (2006): Arbeitspolitik im Umbruch. In: Wolf et al. (Hg.): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit-Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft. Münster
- Pickshaus, Klaus (2007): Was ist gute Arbeit? In: IG Metall (Hg.): Handbuch „Gute Arbeit“. Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis. Hamburg, S. 16-31
- Pinl, Claudia (2007): das Biedermeier-Komplott. Wie Neokonservative Deutschland retten wollen. Hamburg
- Pirker, Theo (1965): Die Gewerkschaften als Versicherungsbetrieb. In: Braun, Siegfried/Lutz, Burkhardt/Pirker, Theo/Risse, Heinz Theo (Hg.): Zwischen Stillstand und Bewegung. Eine kritische Untersuchung über die Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft. Frankfurt am Main, S. 7-22
- Priewe, Jan (2011): Die Weltwirtschaft im Ungleichgewicht. Ursachen, Gefahren, Korrekturen. In: WISO-Diskurs April 2011
- Prisching, Manfred (1996): Die Sozialpartnerschaft: Modell der Vergangenheit oder Modell für Europa? Eine kritische Analyse mit Vorschlägen für zukunftsgerechte Reformen. Wien
- Pfaller, Alfred (2010): Wieder Wohlstand für alle. Politik für eine integrierte Arbeitsgesellschaft. In: WISO direkt, August 2010
- Pongratz, Hans J. (2002): Erwerbstätige als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für gewerkschaftliche und berufliche Bildung. Hamburg, S.8-23
- Potthoff, Heinrich (1987): Freie Gewerkschaften 1918-1933: der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund in der Weimarer Republik. Düsseldorf
- Pradetto, August (1987): Die neuen polnischen Gewerkschaften. Köln

Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2010): Erholung setzt sich fort-Risiken bleiben groß. Gemeinschaftsdiagnose Frühjahr 2010. Dienstleistungsauftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie

Promberger, Markus/Bosch, Aida (2004): Arbeitszeitverlängerung-Modernisierung im Rückwärtsgang?! In: Artus, Ingrid/Trinczek, Rainer (Hg.): Über Arbeit Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernem Kapitalismus. München und Mering, S. 213-231

Raffo, Jeffery (2007): Organizing Erfahrungen aus Nordamerika und aus Nordrhein-Westfalen. In: Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg

Reiners, Hartmut (2010): Sozialpolitik und die Ignoranz der gebildeten Stände. Anmerkungen zur Sozialstaatsdebatte. Rolf Rosenbrock zum 65. Geburtstag. Wissenschaftszentrum Berlin

Reinhardt, Max (2011): Aufstieg und Krise der SPD. Flügel und Repräsentanten einer pluralistischen Volkspartei. Baden-Baden

Reißmann, Jens (1985): Pseudoprogressivität und insulare Pädagogik. Verständigungsschwierigkeiten an der Glockseeschule. Hannover

Reizig, Jörg (2010): Prekarität, soziale Verunsicherung und Vereinzelung-die Rückkehr der sozialen Frage. In: DGB-Gegenblende Ausgabe 02 März/April 2010

Renneberg, Peter (2005): Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich. Hamburg.

Reusch, Jürgen (2001): Mehr Arbeitsintensität, mehr Zeit- und Leistungsdruck. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.69-81

Ricardo, David (1817): Über die Grundsätze der politischen Ökonomie und der Besteuerung, hrsg. 1994 von Heinz D. Kurz. Marburg

Riedel, Robby/Payandeh, Dr. Mehrdad/Stuber, Martin (2011): Aufschwung für alle sichern. DGB-Verteilungsbericht 2011. Berlin

Riger, Elmar (2002): Die sozialpolitische Gegenreform. Eine kritische Analyse der Wirtschafts- und Sozialpolitik seit 1998. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Band 46-47, S. 3-12

- Rinderspacher, Jürgen P. (2000): Auf dem Weg in bessere Zeiten? Modernisierung zwischen Zeitsouveränität und Zeitanpassung. In: Hildebrandt, Eckhart/Linne, Gudrun (Hg.): Reflexive Lebensführung: zu den sozialökonomischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S.47-95
- Risse, Heinz Theo (1965): Die Gewerkschaften als Interessenverband. In: Braun, Siegfried/Lutz, Burkhardt/Pirker, Theo/Risse, Heinz Theo (Hg.): Zwischen Stillstand und Bewegung. Eine kritische Untersuchung über die Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft. Frankfurt am Main, S. 65-82
- Rüstrow, Alexander (1961): Paläoliberalismus, Kommunismus und Neoliberalismus. In: Grieß, Franz/Meyer, Fritz W. (Hg.): Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. Festgabe für Alfred Müller-Armack. Berlin
- Rüstrow, Alexander (2001): Das Versagen des Wirtschaftsliberalismus. 3. Überarbeitete Auflage, herausgegeben von Frank P. und Gerhard Maier-Rigaud. Marburg
- Satzer, Rolf (2011): Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung. In: Gute Arbeit 10/2011, S. 16-19
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Eine Standortbestimmung. Hamburg
- Sauer, Dieter (2011): Von der „Humanisierung der Arbeit“ zur „Guten Arbeit“. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Humanisierung der Arbeit. Aus Politik und Zeitgeschichte 15/2011, S. 18-24
- Sauerborn, Werner (2010): Das politische Streikrecht. Wie wir es verloren haben und warum wir es gerade jetzt brauchen. Referat auf dem 11. Kongress der Gewerkschaftslinken am 30./31. Oktober 2009 in Stuttgart. In: express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 1/2010
- Schäfer, Claus (2008): Anhaltende Verteilungsdramatik: WSI-Verteilungsbericht 2008. In: WSI-Mitteilungen 11+12/2008, S.587-596
- Schäfer, Heinz (1987): Sowjetische Gewerkschaften im Aufbruch: Gorbatschow eröffnet neue Perspektiven. Frankfurt am Main
- Schelsky, Helmut (1982): Funktionäre: Gefährden sie das Gemeinwohl? Stuttgart
- Schlecht, Michael (2010): Stärkung der Tarifmacht-Die notwendige Debatte steht aus. Kommentar des Chefvolkswirts der LINKEN für die Bundestagsfraktion DIE LINKE. www.michael-schlecht-mdb.de

Schmid, Fred (2011a): Wie der Monopolen-Kapitalismus pleite ging und wer davon profitiert hat. Herausgegeben durch das isw-Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung e.V., www.isw.de

Schmidt, Angela (2001): „Mich regiert die blanke Angst“. In: Pickshaus, Klaus/Schmitthener, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Hamburg, S.29-37

Schmidt, Angela (2004): Paradoxe Folgen der indirekten Steuerung für die Gesundheit der Beschäftigten. In: IG Metall (Hg.): Freiwillig die Gesundheit riskieren? Indirekte Mitarbeitersteuerung und neue Fragen zu Gefährdungsbeurteilung und Prävention im Betrieb. Dokumentation eines Workshops, S. 16-25, online: www.igmetall.de/gutearbeit

Schmidt, Jutta/Seichter, Wolfgang (1989): Die deutsche Gewerkschaftsbewegung von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum ersten Weltkrieg. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/ Harrer, Jürgen (Hg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln, S. 77-114

Schmiedie, Rudi (2006): Arbeit und Subjekt im gesellschaftlichen Epochenbruch. In: Scholz, Dieter/Glawe, Heiko/Martens, Helmut/Paust-Lassen, Pia/Peter, Gerd/Reitzig, Jörg/Wolf, Frieder Otto (Hg.): Turnaround?-Strategien für eine neue Politik der Arbeit-Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft. Münster

Schmitthener, Volker (1992): Zwischen Krise und Solidarität: Perspektiven gewerkschaftlicher Sozialpolitik

Schneider, Eberhard (1994): Russland auf Demokratiekurs? Neue Parteien, Bewegungen und Gewerkschaften in Russland, Ukraine und Weißrussland. Köln

Schneider, Werner (1986): Arbeit und Umwelt: gewerkschaftliche Umweltpolitik. Hamburg

Schönhoven, Klaus (2003): Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden

Schatzenstaller, Magrit (2011): Vermögensbesteuerung-Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten. In: WISO-Diskurs April 2011

Schreieder, Agnes (2007): Die Lidl-Kampagne-ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. In: Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg

Schröder, Gerhard/Blair, Tony (1999): Der Weg nach vorne für Europas Soziodemokratie. In: Soziale Sicherheit (48) 6, S.197-201

Schui, Herbert/Blankenburg, Stephanie (2002): Neoliberalismus: Theorie, Gegner, Praxis. Hamburg

Schui, Herbert (2010): Deutsche Erben von Reagan und Busch. In: Frankfurter Rundschau vom 19.01.2010

Schulten, Thorsten (2008): Europäischer Tarifbericht des WSI 2007/2008

Schulten, Thorsten (2010a): Europäischer Tarifbericht des WSI 2009/2010. In: WSI Mitteilungen 4/2010

Schulten, Thorsten (2010b): Perspektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 13-14/2010

Schulten, Thorsten/Bispik, Reinhard (Hg.) (1999): Tarifpolitik unter dem EURO: Perspektiven einer europäischen Koordinierung am Beispiel der Metallindustrie. Hamburg

Schulze, Michaela (2011): Auf der Suche nach politischem Einfluss: Gewerkschaftliche Dachverbände und welfare-to-work-Reformen in Deutschland und Dänemark. In: DGB-Gegenblende Ausgabe 7, Januar/Februar 2011

Schulze-Buschhoff, Karin (2011): Atypisch Beschäftigt = typisch arm im Alter? Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und der staatliche Schutz vor Altersarmut-ein europäischer Vergleich. Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung

Schumann, Harald (2010): Sparen in den Niedergang. In: Tagesspiegel vom 15.6.2010

Schumpeter, Joseph A. (1952): Aufsätze zur ökonomischen Theorie. New York

Seibring, Anne (2010): Die Gewerkschaften im Fünf-Parteien-System der Bundesrepublik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 13-14/2010, S. 29-35

- Seifert, Jürgen (1985): Im Schnittpunkt der außerparlamentarischen und parlamentarischen Notstandsopposition. In: Schmidt, Helmut/Hesselbach, Walter (Hg.): Kämpfer ohne Pathos. Festschrift für Hans Matthöfer. Bonn, S. 50-55
- Senf, Bernd (2010): Durch sparen aus der Krise? Interview in ARD-Plusminus vom 1.6.2010
- Shaw, Eric (1996): The Labour Party since 1945
- Shipler, David K. (2004): The working poor. Invisible in America. New York
- Silcher, Ralph (2003): Neue Arbeitswelt und Autonomie. In: Birbaumer, Andrea/Steinhardt, Gerald (Hg.): Der flexibilisierte Mensch. Subjektivität und Solidarität im Wandel. Kröning, S. 139-146
- Sloterdijk, Peter (2009): Die Revolution der gebenden Hand. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 10.6.2009
- Smith, Adam (1974): Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und Ursachen. München
- Sommer, Michael (2010): Neue Protestkultur oder bewährte Widerstandskultur? In: DGB-Medien Newsletter September 2010
- Sommer, Michael (2011): Es gilt das gesprochene Wort! Referat auf der Jahresauftaktpressekonferenz des DGB am 13.1.2011 in Berlin
- Sonnefeld, Christin (2001): Erzwungene Angebote. In: Stolz-Willig, Brigitte (Hg.): Arbeit & Demokratie. Solidaritätspotentiale im flexibilisiertem Kapitalismus. Hamburg, S. 100-115
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) (1989): Berliner Programm. In: Münkler, Daniela (Hg.) (2007): „Freiheit, Gleichheit, und Solidarität“. Die Programmgeschichte der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands. S.115-214
- Spieker, Friederike (2011): Welche Verantwortung kommt der Lohnpolitik bei der Lösung der Eurokrise zu? Beitrag für die NachDenkSeiten vom 29.11.2011
- Spindler, Claudia (2010): „Die Kampagne zielt auf Spaltung“. Plumpe Medienberichte über Bezieher von Hartz IV unterstützen Westerwelles Verbalattacken. In: Junge Welt vom 22.02.2010
- Statistisches Bundesamt (2010a): Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. STATmagazin vom 16.3.2010

Statistisches Bundesamt (2010b): Wirtschaftskrise mit Verzögerung bei den Tarifverdiensten sichtbar. Pressemitteilung Nr. 269 vom 30.7.2010

Statistisches Bundesamt (2011): Die deutsche Wirtschaft 2010. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

Steinhardt, Gerald (2003): Flexibilität als Verheißung und Verhängnis. Zum Wandel der Arbeit am Beispiel der Telearbeit. In: Birbaumer, Andrea/Steinhardt, Gerald (Hg.): Der flexibilisierte Mensch. Subjektivität und Solidarität im Wandel. Kröning, S. 150-163

Steffen, Johannes (2010): Gebrochene Erwerbsbiografien, atypische Beschäftigung und drohende Altersarmut. Perspektiven solidarischer Versicherungskonzepte. Berichte der Arbeitnehmerkammer Bremen 12/2010

Steffen, Johannes (2011): Niedriglohn und Rente. Instrumente zur Absicherung von Beschäftigungszeiten mit Niedriglohn in der gesetzlichen Rentenversicherung. Berichte der Arbeitnehmerkammer Bremen 07/2011

Stiglitz, Joseph (2010): Kann der Euro gerettet werden? www.project-syndicate.org/commentary/stiglitz125/German

Stövesand, Sabine (2007): Für den Blick über den Tellerrand. Organizing im lokalen Gemeinwesen. In: Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg

Streut, Manfred E. (2008): Soziale Gerechtigkeit-ein ordnungspolitisches Ärgernis. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 28.5.2008

Tatur, Melanie (1989): Solidarnosc als Modernisierungsbewegung: Sozialstruktur und Konflikt in Polen. Frankfurt am Main

Taylor, Charles (1994): Quellen des Selbst. Die Entstehung der neuzeitlichen Identität. Frankfurt/Main

Taylor, Frederick Winslow (1913): Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. München

Tenfelde, Klaus (2010): Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftliche Organisation im Wandel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 13-14/2010, S.11-20

Trischler, Falko/Kistler, Ernst (2010): Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier Nr.1 des Projekts „Gute Erwerbsbiographien“ der Hans-Böckler-Stiftung

- Trischler, Falko/Holler Markus (2010): Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit. Arbeitspapier Nr.3 des Projekts „Gute Erwerbsbiographien“ der Hans-Böckler-Stiftung
- Truger, Achim/Will, Henner (†) (2012): Gestaltungsanfällig und prozyklisch: Die deutsche Schuldenbremse in der Detailanalyse. IMK Working Paper 88/2012
- Uellenberg-van Dawen, Wolfgang (1996): Gewerkschaften in Deutschland. Von 1848 bis heute. München und Landsberg am Leck
- Uellenberg-van Dawen (2009): Wie weiter nach der Wahl? Arbeitskampf in Krisenzeiten. In: Analysen und Alternativen 10/2009, S. 57-64
- UNCTAD (2009): The global economic crisis: Systemic failiures and multilateral remedies. New York and Geneva
- Urban, Hans-Jürgen (2001): Kollektive Arbeitszeitpolitik im flexiblen Kapitalismus. In: Stolz-Willig, Brigitte (Hg.): Arbeit & Demokratie. Solidaritätspotentiale im flexibilisiertem Kapitalismus. Hamburg, S.67-83
- Urban, Hans-Jürgen (2009): Das rentenpolitische Memorandum der IG Metall. Rede auf der IG Metall Konferenz „Gemeinsam für ein gutes Leben-Für einen neuen Generationenvertrag“ in Berlin am 5. Mai 2009
- Urban, Hans-Jürgen (2010): Niedergang oder Comeback der Gewerkschaften? In: Aus Politik und Zeitgeschichte 13-14/2010, S.3-6
- ver.di (2006): Die Lidl-Kampagne. Und was wir aus ihr lernen können. Berlin
- Vester, Michael/Geiling, Heiko/von Oertzen, Peter/Hermann, Thomas/Müller, Dagmar (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt/M.
- Vester, Michael (2004): Soziale Ungleichheit, Klassen und Kultur. In: Jaeger, Friedrich/Rüsen, Jörn (Hg.): Handbuch der Kulturwissenschaften, Band 3. Stuttgart/Weimar, S. 318-340
- Vester, Michael (2009): Klassengesellschaft in der Krise. Von der integrierten Mitte zu neuen sozialen und politischen Spaltungen. Überarbeitete Version eines Vortrags am Institut für Völkerkunde/Europäische Ethnologie der Universität München am 27.11.2007.

- Vetter, Heinz Oskar (1979): Mitbestimmung-Idee, Wege, Ziel: Beiträge zur Gesellschaftspolitik 1969-1979. Köln
- Vogel, Steffen (2012): Occupy am Scheideweg. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 01/2012.
- Von Oertzen, Peter (1985): Der SPD-Bezirk Hessen-Süd in der Programmdiskussion der 50er Jahre. In: Schmidt, Helmut/Hesselbach, Walter (Hg.): Kämpfer ohne Pathos. Festschrift für Hans Matthöver. Bonn, S. 25-32
- Von Saldern, Adelheid (1989): Mittelschichten und der Konservatismus in historischer und aktueller Perspektive. In: Epskamp, Heinrich/Hoffmann, Jürgen/Mückenberger, Ulrich/Raasch, Sibylle (Hg.): Die neokonservative Verheißung und ihr Preis. Zukunft der Arbeit und der Gewerkschaften. Köln, S. 66-103
- Voss, Kim/Sherman, Rachel (2003): You just can't do it automacially: The transition to social movement unionism in the United States. In: Fairbrother, Peter/Yates, Charlotte (Hg.): Trades Unions in renewal: A comparative study. Routledge, London, S. 51-77
- Voß, Günter G./Pongratz, Hanz J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131-152
- Voß, Günter G./Jurczyk, Karin (2000): Entgrenzte Arbeitszeit-Reflexive Alltagszeit. In: Hildebrandt, Eckhardt (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 151-206
- Voß, Günter G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. In: Moldaschl, Manfred/Voß, Günther G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, S. 53-91
- Voß, G. Günter/Gottschall, Karin (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben-Zur Einführung. In: Voß, G. Günter/Gottschall, Karin (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S.13-31
- Waddington, Jeremy/Hoffmann, Reiner (2003): Trade unions in europe: reform, organisation, and restructuring. In: Foster, Deborah/Scott, Peter (Hg.): Trade unions in europe. Meeting the challenge. (Work&Society 32) Brüssel, S. 33-64
- Wagner, Hilde (Hg.) (2003): Der Flächentarif unter Druck: Die Folgen der Verbetrieblichung und Vermarktlichung. Hamburg

Wagner, Gabriele (2005): Die Kunst der Grenzziehung. Subjektivität zwischen Anspruch, Norm und Anforderung. In Arbeitsgruppe SubArO (Hg.): Ökonomie der Subjektivität-Subjektivität der Ökonomie. Berlin, S.165-182

Wager, Alexandra (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Abschlussbericht des Forschungsteams internationaler Arbeitsmarkt

Walras, Léon (1881): Mathematische Theorie der Preisbestimmung der wirtschaftlichen Güter, 4 Denkschriften. Reprint 1972, Glashütten im Taunus

Walter, Franz (2004): Abschied von der Toskana. Die SPD in der Ära Schröder. Wiesbaden

Walter, Franz (2007): Eliten oder Unterschichten? Die Wähler der Linken. In: Spier, Tim et al (Hg.): Die Linkspartei. Zeitgemäße Idee oder Bündnis ohne Zukunft? Wiesbaden, S. 325-337

Walter, Franz (2011): Vor einem Zyklus sozialer Rebellion? Kommentar von Franz Walter in Blog des Instituts für Demokratieforschung der Universität Göttingen. www.demokratie-göttingen.de/blog

Waltermann, Peter (1998): Globalization, social movements and the new internationalisms. London

Walwai, Ulrich (2009): Finanzkrise und Arbeitslosenversicherung: Wie weit soll und darf der Schutz gehen? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: WISO-Diskurs November 2009

Weber, Klaus (2001): Subjektkonstruktion im flexiblen Kapitalismus. In: Stolz-Willig, Brigitte (Hg.): Arbeit & Demokratie. Solidaritätspotentiale im flexibilisierten Kapitalismus. Hamburg, S.33-51

Weinberger, Marie-Luise (1984): Aufbruch zu neuen Ufern? Grün-Alternative zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Bonn

Weinkopf, Claudia/Hieming, Bettina/Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung. Expertise des IQA für die SPD-Landtagsfraktion NRW.

Weinkopf, Claudia/Vanselow, Achim (2010): Zeitarbeit in europäischen Ländern-Lehren für Deutschland? Arbeitspapier 182/2009 der Hans-Böckler-Stiftung

Welzk, Stefan (2012): Lobby-Kunst und Renten-Gau. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 2/2012, S. 11-14

Wernicke, Jens/Bultmann, Thorsten (Hg.) (2007): Netzwerk der Macht-Der medial-politische Komplex aus Gütersloh. Marburg

Wetzel, Detlef (2009): So wollen wir leben! Ergebnisse und Analysen der Befragung der IG Metall. Pressekonferenz des Vorstandes der IG Metall am 3. Juli 2009 in Berlin. Material unter www.gutes-leben.de

Wiesenthal, Helmut/Clasen, Ralf (2003): Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter? In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden

Wilke, Manfred (1979): Die Funktionäre: Apparat und Demokratie im Deutschen Gewerkschaftsbund. München

Winter, Thomas von/Willems, Ulrich (2007): Interessenverbände in Deutschland. Wiesbaden

Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (2010): Lohnentwicklung in Europa droht deutliche Abschwächung. Pressemitteilung des WSI vom 15.4.2010

Woodruff, Tom: Gewerkschaftsumbau in schwierigen Zeiten. Wie die SEIU zur Gewerkschaft mit den höchsten Mitgliederzuwächsen in den USA wurde. In: Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hg.): Never work alone. Organizing-Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg

Wunder, Dieter (1999): Grenzüberschreitungen. Hat der DGB eine Zukunft? In: Lenk, Wolfgang et al. (Hg.): Kritische Theorie und politischer Eingriff. Oskar Negt zum 65. Geburtstag. Hannover, S.384-396

WSI-Tarifarchiv (Hg.): Aktuelle Mindestlöhne nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz. Pressemitteilung des WSI-Tarifarchivs vom 18.5.2011

Zeise, Lucas (2010): Der Neoliberalismus verschwindet nicht von selbst. In: spw 1/2009, S.27-32

Zilian, Hans Georg (1998): Flexibilisierung-eine Lösung, die zum Problem wird? In: Zilian, Hans Georg/Flecker, Jörg (Hg.): Flexibilisierung-Problem oder Lösung?, S.9-28

Zilsel, Edgar (1976): Die sozialen Ursprünge der neuzeitlichen Wissenschaft.

Zwiener, Rudolf/Logeay, Camille (2008): Deutliche Realeinkommensverlust für Arbeitnehmer: Die neue Dimension eines Aufschwungs. In: WSI-Mitteilungen 8/2008, S. 415-422

Zwiener, Rudolf/Logeay, Camille/Meinhardt, Volker/Rietzler, Katja (2009): Gesamtwirtschaftliche Folgen des kapitalgedeckten Rentensystems. Zwischen Illusion und Wirklichkeit. In: IMK-Report Nr. 43/November 2009

Zwiener, Rudolf/Niechoj, Thorsten/Stein, Ulrike/Stephan, Sabine (2011): Deutsche Arbeitskosten und Lohnstückkosten im internationalen Vergleich. Auswirkungen der Krise. Auswertung der aktuellen Eurostat-Statistik bis 2010. In: IMK-Report 60/2011