

## **Vom Krisen - zum Strategieparadigma?!**

### *Argumente für Nutzen und Möglichkeit einer Neuausrichtung der deutschen Gewerkschaftsforschung*

#### **I. Vorbemerkung**

Titel und Untertitel meines Statements signalisieren, dass ich mich mit meinem Beitrag auf das Terrain der Gewerkschaftsforschung, mithin das der Theorie begeben will. Für jemanden mit dem Brotberuf eines Gewerkschaftsfunktionärs ist das nicht zwingend. Ich möchte es daher mit drei Anmerkungen erläutern:

Erstens sollen auf der heutigen Tagung, die in Kooperation mit der IG Metall stattfindet, Fragen der Gewerkschaftsforschung, nicht der konkreten Gewerkschaftspolitik im Mittelpunkt stehen. Zweitens gelten wir, die wir uns mit Fragen der Gesellschaftspolitik, Grundsatzfragen und Strategischen Planung beschäftigen, unter unseren KollegInnen ohnehin als die Theoretiker im und mitunter des Apparates. Und drittens möchte ich einen kleinen Teil dazu beitragen, eine Bringschuld gegenüber der Sozialwissenschaft abzutragen. Denn viele WissenschaftlerInnen äußern sich kontinuierlich und engagiert zur gewerkschaftlichen Praxis und formulieren - entsprechend ihren Forschungsfragen und – ergebnissen - Anforderungen an diese. Das ist gut so, generiert aber irgendwann auch die Verpflichtung zur Gegenleistung. Daher möchte ich mich heute als gewerkschaftlicher Praktiker auf die Wissenschaft beziehen und meinerseits einige Anforderungen an die wissenschaftliche Gewerkschaftsforschung formulieren, von deren Berücksichtigung wir uns einen konstruktiven Beitrag zur Fortsetzung und Neuakzentuierung der Kooperation zwischen Beiden versprechen würden.

#### **Einleitung**

In Auseinandersetzung mit den vorgelegten Thesen, die ich als sehr instruktiv und anregend empfinde, möchte ich einen Gedanken herausgreifen und zuspitzen, der mir besonders ergiebig erscheint.

In den Thesen heißt es u.a.: „...“

Diesen Gedanken aufgreifend möchte ich im Folgenden für eine Neuausrichtung der deutschen Gewerkschaftsforschung plädieren. Eine Neuausrichtung, die – sollte sie gelingen – mit einem Wandel von Forschungsprämissen und – fragestellungen einherginge, der sich als eine Veränderung von paradigmatischer Bedeutung erweisen könnte. Dies gilt es kurz zu erläutern.

Spätestens in Folge der Debatte um Thomas S. Kuhns (1962) Theorie wissenschaftlicher Revolutionen wird in der wissenschaftstheoretischen Diskussion davon ausgegangen, dass die Zeit eines Paradigmenwechsels gekommen ist, wenn drei Voraussetzungen vorliegen: Erstens: Wenn das dominierende Paradigma sich erschöpft hat, das heißt vor allem: Wenn seine Erklärungskraft aufgebraucht oder im Niedergang befindlich ist und wenn in der Realität Phänomene auftauchen, die im Gegensatz zum vorherrschenden Paradigma stehen oder durch dieses nicht erklärbar sind. Zweitens: Wenn ein alternatives Paradigma hinreichend elaboriert wurde, dass neue Erkenntnispotentiale verspricht bzw. eher in der Lage zu sein scheint, neu auftretende Realitätsphänomene erklären zu können. Und drittens: Wenn eine hinreichende Anzahl von durchsetzungsfähigen Akteuren vorhanden ist, die die Abwertung des alten und die Promotion des neuen Paradigmas betreibt.

Ich möchte im Folgenden argumentieren: dass wir – erstens - von der Erschöpfung dessen ausgehen können, was als Krisenparadigma in der deutschen Gewerkschaftsforschung bezeichnete werden kann<sup>1</sup>; und dass – zweitens - mit dem Strategic-Unionsm-Approach seit geraumer Zeit ein Forschungsansatz zur Verfügung steht, der im Kontext der deutschen

---

<sup>1</sup> Mit guten Argumenten ließen sich Zweifel an der hier scheinbar arglos unterstellten Annahme anmelden, dass eine „deutsche Gewerkschaftsforschung“ im Sinne einer hinreichenden Anzahl miteinander kommunizierender, theoretisch und empirisch fundierter Forschungsarbeiten überhaupt existiert. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die diversen und eher selten aufeinander bezogenen Beiträge aus den Einzelfeldern der sozialwissenschaftlichen Debatte, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der organisatorischen und politischen Entwicklung der Gewerkschaften bzw. ihrer Rolle in Betrieb, Gesellschaft und Politik befassen. Ob das Sample dieser Arbeiten einen eigenen Forschungsbereich konstituiert, mag bezweifelt werden, soll an dieser Stellen aber nicht Gegenstand der weiteren Erörterungen sein.

Debatte das Potenzial für ein neues Paradigma in sich trägt. Dieses ließe sich als Strategieparadigma bezeichnen. Und dass sich eine hinreichende Anzahl einflussreicher und qualifizierter WissenschaftlerInnen auf den Weg macht, den Übergang vom alten zum neuen Paradigma zu befördern, soll auch durch den heutigen Workshop angestoßen werden.

## **II. Von der Erschöpfung des Krisenparadigmas in der deutschen Gewerkschaftsforschung**

Die deutsche Gewerkschaftsforschung, wo sie überhaupt noch existiert, ist mit ihrem Gegenstand in die Krise geraten. Zeigen sich jedoch bei einigen Gewerkschaften erste, rudimentäre Anzeichen für ein Ende der Talfahrt und eine organisations- und interessenspolitische Konsolidierung, ist dies in der Gewerkschaftsforschung, zumindest in der deutschen, meines Erachtens noch nicht der Fall. Woran mag dies liegen?

Trotz aller Schattierungen und Vielfalt in Prämissen, Schlussfolgerungen und theoretischen Ansätzen hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten ein relativer Konsens bezüglich der Einschätzung herausgebildet, dass die Gewerkschaften angesichts der strukturellen Umbrüche in Ökonomie, Gesellschaft und Politik in die Defensive, ja in eine existentielle Krise geraten sind.<sup>2</sup> Basierend auf dieser Grundeinschätzung haben sich in der wissenschaftlichen Debatte einige Anforderungen herauskristallisiert, die - auch hier weitgehend im Konsens - als notwendige Voraussetzung für eine Überwindung dieser Defensive angesehen werden. Beide Elemente, die These von der strukturellen Krise der Gewerkschaften sowie die wissenschaftlich gestützten Krisenüberwindungsempfehlungen sind Bestandteile dessen, was ich Eingangs das Krisenparadigma in der Gewerkschaftsforschung genannt habe.

Meine These läuft nun darauf hinaus, dass sich dieses Paradigma erschöpft hat. Dies in mehrfacher Hinsicht:

---

<sup>2</sup> Zum aktuellen Forschungsstandes vergleiche etwa die folgenden Sammelbände: Waddington/Hoffmann 2001, Kurswechsel 2002, Addison/Schnabel 2003, Schroeder/Wessels 2003, Milkman/Voss 2004, Waddington 2005.

Zweifelsohne hat das Diktum von der strukturellen Krise der Gewerkschaften erhebliche Verdienste vorzuweisen. Zum einen traf es die objektive Realität. Zum anderen half es den Gewerkschaften zu erkennen, dass die Häufung von interessenpolitischen Niederlagen keine kurzfristige, gleichsam konjunkturelle Schwächephase markierte, sondern eine strukturelle Defensivsituation zum Ausdruck brachte. Das war – wie gesagt – verdienstvoll. Und zweifelsohne existieren auch heute noch Dimensionen dieser Krise, die tiefer auszuleuchten wissenschaftlich durchaus interessant wäre. Doch letztlich ist die Botschaft angekommen, im wissenschaftlichen Diskurs wie in den gewerkschaftlichen Strategiedebatten. Somit lässt sich sagen: Die These von der Krise der Gewerkschaften hat ihre Schuldigkeit getan, und ich möchte hinzufügen: sie kann nun gehen.

Ähnlich verhält es sich mit den, aus der Krisenanalyse abgeleiteten Krisenüberwindungsempfehlungen an die Gewerkschaften. Auch sie sind in der Regel gut begründet und verweisen zweifelsohne auf elementare Defizite gewerkschaftlicher Praxis. Zu den Klassikern dieser Empfehlungen gehören:

Erstens: der Verweis auf die Notwendigkeit, das soziale Profil der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft der veränderten Sozialstruktur der Gesellschaft anzupassen; also der Verweis auf die Notwendigkeit, die Organisationslücken bei jungen und weiblichen Erwerbstätigen sowie bei Beschäftigten in den Segmenten hochqualifizierter Lohnarbeit in den traditionellen wie den neuen Wirtschaftssektoren schließen zu müssen. Zweitens: Der Verweis auf die Notwendigkeit, der Globalisierung der Ökonomie eine entsprechende Transnationalisierung der gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstrukturen folgen zu lassen; wobei dies für die betrieblichen wie die tarif- und sozialpolitischen Interessensfelder gilt. Und drittens: Der Verweis auf die Unzulänglichkeit reiner Verteidigungs- und Abwehrkämpfe und die Bedeutung eigener Lösungsvorschläge in betrieblichen, wirtschaftlichen und sozialpolitischen Konflikten; wobei dieser in aller Regel mit Empfehlungen in Richtung betrieblicher und politischer Co – Managementstrategien einherging.

Auch diese Empfehlungen haben vieles in der gewerkschaftlichen Praxis bewegt: Vor allem die Industriegewerkschaften haben ihre Anstrengungen in

den organisationspolitischen Defizitbereichen der jugendlichen, weiblichen und hochqualifizierten Erwerbsarbeit sowie der Beschäftigten in den Hightech- und Dienstleistungssektoren erheblich intensiviert und eine mittlerweile nicht mehr überschaubare Anzahl von organisationspolitischen Initiativen und Projekten gestartet (Milkman/Voss 2004, Waddington 2005). Auch die Fusion fünf eigenständiger Gewerkschaften mit Dienstleistungskontakten zur Großorganisation ver.di stellt den Versuch dar, diesen Notwendigkeiten eine geeignete organisationspolitische Architektur zur Seite zu stellen.

Gleiches gilt für die Europäisierung gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik. Verwiesen sei hier auf die Anstrengungen im Rahmen der betrieblichen Interessenvertretung, etwa in Form der Euro-Betriebsräte oder auf die intensivierten Kommunikationsaktivitäten zwischen den Interessenvertretungsorganen der jeweiligen Standorte multinationaler Konzerne. Zu nennen wären aber auch die organisationspolitische Erweiterung der europäischen Dachverbände nach der EU-Erweiterung durch die Aufnahme der dortigen Gewerkschaften. Hinzu kommen die Versuche, etwa im Bereich der Wirtschafts- und Tarifpolitik über gemeinsame Koordinierungsregeln zu einer transnationalen Abstimmung der jeweiligen Politiken zu gelangen.<sup>3</sup>

Und schließlich haben in den 80iger und 90iger Jahren kooperative und auf die Präsentation eigener Lösungsvorschläge orientierte Interessenstrategien der betrieblichen wie der gewerkschaftlichen Akteure eine Renaissance erlebt. So sind etwa Wille und Bereitschaft der deutschen Betriebsräte zu einer systematischen Politik des Co-Managements außerhalb Deutschlands Legende. Ähnliches gilt für die deutschen Gewerkschaften, die im internationalen Umfeld eher als Vertreter eines institutionenorientierten und sozialpartnerschaftlichen Politikstils gelten (z. B. Baccaro/Hamann/Turner 2003). Im Rahmen wettbewerbskorporatistischer Bündnisse haben sie den wirtschaftlichen Strukturwandel mit eigenen Leitbildern und Konzepten unterstützt. Zugleich haben sie in diversen Zukunftsdebatten wirtschaftliche, gesellschaftliche und gewerkschaftspolitische Gestaltungskonzepte

---

<sup>3</sup> Siehe dazu etwa diverse Beiträge in Schroeder/Wessels 2003 sowie Schulten 2004.

erheblichen Umfangs präsentierten. Und dies unter reger Beteiligung von Vertretern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.

Und doch haben alle diese Aktivitäten bisher nicht zu einer umfassenden Revitalisierung der deutschen Gewerkschaften geführt. Warum? Waren die Empfehlungen falsch? Dafür gibt es in dieser Pauschalität keine belastbaren, wissenschaftlichen Erkenntnisse. Eine weitere Erklärung könnte darin bestehen, dass die Empfehlungen zwar richtig, aber nicht hinreichend waren. Was hat dann aber gefehlt? Oder wurden sie bisher einfach unzureichend umgesetzt? Doch selbst wenn dies der Fall gewesen sein sollte und zugleich davon ausgegangen werden kann, dass die Gewerkschaften um die Dringlichkeit dieser Maßnahmen wissen, stellt sich die Frage, woran eine adäquate Umsetzung bisher scheiterte. Existieren objektive Restriktionen, die einer umfassenden Implementierung dieser Strategien in enge Grenzen setzen? Und schließlich sollte die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden, dass es weiterer, bisher nicht diskutierter Maßnahmen bedarf, um die Strategiefähigkeit der Gewerkschaften zu reaktivieren.

Es spricht m.E. nicht viel für die Annahme, dass die einfache Wiederholung oder sinngleiche Erweiterung der bisherigen Empfehlungen neue Erkenntnisse zu befördern in Lage wäre. Das gilt etwa für eine noch düsterere Ausmalung drohender Negativszenarien oder die noch entschiedener Konfrontation der Gewerkschaften mit existenziellen Fragen. Natürlich existiert die Gefahr eines postfordistischen „Kapitalismus ohne Gewerkschaften“ (Müller-Jentsch 2006), vermag die Frage „Wozu noch Gewerkschaften?“ (Negt 2005) durchaus sinnvolle Provokationen auszusenden und existieren etwa mit Verweis auf krisenverschärfende Elemente in den Organisationsstrukturen und -kulturen zusätzliche, bisher noch nicht ausgeleuchtete Dimensionen der Defensive. Doch die oben benannten Irritationen zu ignorieren und den eingeschlagenen Pfad einfach weiter zu gehen würde vermutlich noch deutlicher werden lassen, was zu Beginn als Erschöpfung des Krisenparadigmas bezeichnet wurde. Offenbar wirkt auch in der Sozialforschung das Gesetz vom abnehmenden Grenzertrag, sodass ein einfaches Mehr nur noch geringe Erkenntnisfortschritte befördern dürfte. Zudem geriete eine allzu starke

Fixierung auf die Krisenperspektive schnell in Widerspruch mit vorhandenen Indikatoren der Konsolidierung gewerkschaftlicher Organisationen und der Revitalisierung ihrer Strategiefähigkeit in diversen Ländern. Hier scheinen neue Wege angesagt.

### **III. Die Produktivitätspotentiale des Strategieparadigmas für Gewerkschaftsforschung und Gewerkschaftspolitik**

Einen solchen neuen Weg könnte der Übergang vom Krisen- zum Strategieparadigma markieren. Die vorgelegten Thesen betonen zu Recht den Unterschied der beiden „Denkschulen“. Während - wie bereits erwähnt – die bisherige Gewerkschaftsforschung ihre Prioritäten auf die analytische Ausleuchtung der Defensivsituation und die Benennung von Krisenüberwindungsempfehlungen setzt, würde das neue Strategieparadigma den analytischen und strategischen Fokus neu ausrichten. In den Vordergrund sollte die Frage nach den *Voraussetzungen der Möglichkeit einer gewerkschaftlichen Revitalisierung und erneuerter gewerkschaftlicher Strategiefähigkeit rücken*. Das Strategieparadigma wäre nicht als Negation, sondern die Nachfolgerin des Krisenparadigmas zu konzipieren. Es würde sich vor allem gegen die Zwangsläufigkeit diverser Niedergangsprognosen wenden und die Möglichkeiten und Verantwortlichkeit der Gewerkschaften für die Realisierung vorhandener Strategieoptionen betonen. Und schließlich sollte die Analyse von empirisch vorfindbaren Krisenüberwindungsstrategien und vor allem ihre Umsetzungsprobleme, also Fragen der Strategieimplementierung, in den Vordergrund rücken.

Der „Strategic – Unionism- Approach“ weist genau in diese Richtung und ist bereits erste Schritte auf diesem Weg gegangen:<sup>4</sup>

Erstens: Einen zentralen Schwerpunkt dieses Forschungsansatzes stellt die Frage nach dem Vorhandensein unterschiedlicher *Strategieoptionen* in historisch konkreten Situationen dar, werden Institutionen auf Handlungsanreize hin überprüft und die Voraussetzungen und

---

<sup>4</sup> Vgl. dazu etwa: Huzzard/Gregory/Scott 2004, Frege/Kelly 2004, Trif/Koch 2005

Schwierigkeiten von Strategiebildungsprozessen in pluralistisch organisierten Gewerkschaften untersucht. Ausgangsprämisse ist dabei die theoretisch begründete Annahme, dass prinzipiell jede Konstellation unterschiedliche Handlungsoptionen beinhaltet, die Gewerkschaften also trotz aller objektiven Restriktionen eine strategische Wahl haben („strategies matters“). Und dass die Fähigkeit der Gewerkschaften, erfolgversprechende von erfolglosen Handlungskorridore unterscheiden zu können, eine wichtige, wenn nicht die zentrale Erfolgsvoraussetzung darstellt. (z. B. Huzzard 2004)

Zweitens: Auf den Prämissen des „Strategic-Choice“ - Ansatzes aufbauend hat dieser Forschungsansatz bereits eine elaborierte Typologie empirisch vorfindbarer Revitalisierungsstrategien entwickelt, die ein breites Spektrum unterschiedlicher Praxis deutlich werden lässt (z.B. Frege/Kelly 2004). Diese Typologien dienen als Grundlage diverser Fallstudien, die erste Hinweise auf erfolgshemmende und erfolgsfördernde Faktoren hervorbrachten (WSI 2003).

Drittens: Eine zentrale Erkenntnis besteht in der engen Verbindung zwischen den politökonomischen und institutionellen Arrangements des jeweiligen nationalen Kapitalismusmodells und den Strategien, mit denen die Gewerkschaften jeweils agieren. Das Erfolgspotenzial der diversen Revitalisierung, so eine zentrale Aussage, hängt nicht zuletzt mit ihrer Kompatibilität mit den Spezifika der jeweiligen Kapitalismusvariante zusammen. Der so zu konstatierenden engen Zusammenhang zwischen den „Varieties of Capitalism“ (Hall/Soskice 2001) und den „Varieties of Unionsm“ (Frege/Kelly 2004, Huzzard/Gregory/Scott 2004) verweist damit zugleich auf die Grenzen der Übertragbarkeit erfolgreicher Strategien im Rahmen politischer Benchmarking - Verfahren oder im Rahmen der heute so beliebten „Policy-Learning“ - Strategien.

Viertens: Dennoch ist der „Strategic-Unionsm“ - Ansatz ein international vergleichender, der komparativen Policy - Forschung verpflichteter Ansatz. Auch dies erweist sich als sachgerecht und geeignet, die neueren Ergebnisse der „Comparative-Capitalism“ - Diskussion (dazu z.B. Jackson/Deeg 2006) produktiv aufzugreifen. Dabei weisen die bisherigen Forschungsergebnisse in eine Richtung, die sich in der Kurzformel fassen

lässt: Pfadabhängigkeit statt Konvergenz. In den einzelnen Staaten scheint der gleiche Veränderungsdruck (aufgrund von Globalisierung, Europäisierung, Etablierung der postfordistischen Akkumulationsregimes usw.) eher die variantenspezifischen Differenzen in den gewerkschaftlichen Revitalisierungsstrategien zu verstärken als dass eine Angleichung zu konstatieren wäre. Doch wie dem auch sei: Die Betonung komparativer Forschungsansätze ist auch in der Gewerkschaftsforschung die adäquate Antwort der Sozialwissenschaft auf die Transnationalisierung ökonomischer, politischer und kultureller Entwicklungen.

#### **IV. Gewerkschaften als politische Akteure im Finanzmarktkapitalismus**

Welche Konsequenzen hätte nun die vorgeschlagene Neuausrichtung der deutschen Gewerkschaftsforschung? Beispielhaft ließen sich die Implikationen des eingeforderten Paradigmenwechsels an der gegenwärtigen Debatte über die Rolle bzw. die Einflusspotenziale der Gewerkschaften in den politischen Arenen erläutern. Hier geht der Hauptstrom der Debatte in eine Richtung, die sich in der These von der „Erosion gewerkschaftlicher Lobbymacht“ (Hassel 2006a, Trampusch 2004 und 2006) sowie der allgemeinen Schwächung der Gewerkschaften als politischer Akteure zusammenfassen lässt (Streeck/Hassel 2003). Als eine Ursache wird die Auflösung der engen historischen Bindung zwischen Sozialdemokratischen Parteien (center-left-parties) und den Gewerkschaften benannt, die sich in vielen Ländern des entwickelten Kapitalismus nachweisen lässt (z.B. Merkel u.a.2006). James Piazza (2001) spricht in diesem Kontext von einem „process of de-linking of labor“. Dieser Prozess der Entkoppelung vollzieht im Rahmen des Übergangs vom nationalen organisierten Wohlfahrtskapitalismus zum transnationalen desorganisierten Finanzmarktkapitalismus und findet auf unterschiedlichen Ebenen und von zwei Seiten her statt.

Zum einen übernehmen die Sozialdemokratischen Parteien in Folge bzw. als Teil ihrer Erneuerung – paradoxer Weise (Cioffi/Höppner 2006) – die Rolle besonders aktiver Treiber bei der Abwicklung des organisierten

Wohlfahrtskapitalismus und der Durchsetzung des liberalisierten Kapitalmarktkapitalismus. Sie helfen damit bei der Implementierung eines polit-ökonomischen Regimes, das die Modi der Unternehmensführung und –kontrolle („Corporate Governance“), die materiellen und sozialen Verteilungsmechanismen sowie die Verteilung von Machtressourcen in einer Weise verändert, die gegen die Beschäftigungs- und Verteilungsinteressen der Lohnabhängigen und die Organisationsinteressen der Gewerkschaften gerichtet ist (z. B. Urban 2004). Ergänzt wird diese strategische Ausrichtung nicht selten durch die Wahrnehmung der „strategischen Option“ der gezielten politischen Distanzierung von den Gewerkschaften. Eine bewusste strategische Entscheidung, die umso attraktiver erscheint und leichter fällt, als die Gewerkschaften als Organisationen wahrgenommen werden, die sich in einem historischen Niedergangsprozess befinden (Piazza 2001, Trampusch 2004, Merkel u.a. 2006).

Diese Sicht der Dinge setzt an der strukturellen Defensive der Gewerkschaften an, in die diese aufgrund des sozialstrukturellen Wandels, der Transnationalisierung und gestiegene Mobilität des Kapitals sowie der Re-Kommodifizierung der Arbeitskraft im Zuge von Massenarbeitslosigkeit und der umfassenden Deregulierung der Arbeitsmärkte geraten sind. Auf Seiten der Gewerkschaften kommt es in diesem Kontext zu einem Rückgang der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht, zu verteilungspolitischen Misserfolgen, einem Rückgang an Mitgliederbindung und ebenfalls rückläufigen Finanzressourcen. Infolge der politischen Schwächung sinkt die Fähigkeit, als Veto-Macht dem Um – und Abbau des Wohlfahrtsstaates und damit den Strategien der neuen Sozialdemokratie entgegen zu wirken; und der Verlust an Mitgliederbindung und Finanzen reduziert Fähigkeit und Wille der Gewerkschaften, die Sozialdemokratischen Parteien als Wahlhelfer („Vote-Seeker“) und Sponsoren zu unterstützen.

Diese strukturellen Veränderungen rufen also eine *neue Akteurskonstellation* zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie hervor. Diese neue Konstellation generiert *neue Interessenlagen*, legt *neue Strategiepräferenzen* nahe und verteilt *Machtressourcen* neu. In der Folge nehmen Sozialdemokratie und Gewerkschaften einander nicht mehr als *Ressource*

(Unterstützer) sondern als *Restriktion* (Blockierer) bei der Umsetzung ihrer politischen Strategien und Erreichung ihrer Ziele wahr. So wachsen die politischen und strategischen Differenzen und Divergenzen zwischen beiden. Die sozialdemokratisch/sozialistischen Parteien schätzen den potenziellen Beitrag der Gewerkschaften zur Sicherung von Wählerstimmen und Regierungsmacht bzw. die Gefahr erfolgreicher Vetostrategien für immer geringer ein, da diese als politisch unwillig und geschwächt wahrgenommen werden. Und die Gewerkschaften sehen in ihrem einstigen Bündnispartner zunehmend einen politischen Gegner, der die sozialstaatlichen Erfolge der Arbeiterbewegung attackiert und die gesellschaftliche Stellung der Gewerkschaften unterminiert.

Zugleich hat diese politisch-strategische Entkoppelung eine personelle und institutionelle Dimension. So wurde zum einen eine von den Parteien bewusst anvisierte Loslösung von den Gewerkschaften diagnostiziert. Diese „(s)trategische Entflechtungsentscheidungen auf Seiten der Parteien“ (Trampusch 2004: 18, sowie Hassel 2006 a und b, Merkel u.a. 2006) vollzieht sich nicht zuletzt über den anstehenden generationalen Elitewechsel, der die enge Bindung zwischen den Organisationseliten der Sozialdemokratischen Partei und den Gewerkschaften auflöst. Die institutionelle Entflechtung geht mit dem Wandel des institutionellen Arrangements des Sozial-Korporatismus einher (Trampusch 2006). Gleichgültig ob dieser Prozess als Transformation hin zum einem Angebots- bzw. Wettbewerbs-Korporatismus oder als generelle Auflösung korporatistischer Strukturen und Übergang zu einer postkorporatistischen Gesellschaftsformation (Streeck 2005) interpretiert wird - die Auflösung korporatistischer Aushandlungsinstitutionen bzw. ihre funktionale Entwertung sowie die personelle Entflechtung der Organisationseliten beider Organisationen verstopfen den Gewerkschaften wichtige Einflusskanäle, beenden wichtige Organisationshilfen und schwächen zumindest die Bindungen zwischen den sozialdemokratischen Parteien und den Gewerkschaften.

Die belegbare Schwächung der Gewerkschaften in den politischen Arenen ist in der deutschen Gewerkschaftsforschung – ganz im Sinne des

Krisenparadigmas - vor allem als Resultat eines Modernisierungsrückstandes interpretiert worden. Im Kern wurde sie auf die mangelnde Bereitschaft (oder Fähigkeit) der Gewerkschaften zurückgeführt, sich in die wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Zwänge der neuen Kapitalismusformation einzupassen. Entsprechend fielen die empfohlenen Krisenüberwindungsstrategien aus. Sie liefen vor allem auf die Empfehlung der Unterstützung der Modernisierungskonzepte der Neuen Sozialdemokratie hinaus. Entweder durch einen generellen Abschied von marktkorrigierenden Strategien und Institutionen. Oder durch die Kooperation in sektoralen oder nationalstaatlichen Wettbewerbskoalitionen mit Unternehmensverbänden und Staat bzw. mit den Institutionen der Europäischen Union im Rahmen der Koordinierungsverfahren eines Euro-Korporatismus. In einigen Varianten reichten sie bis zur Aufforderung, sich durch besondere Verlässlichkeit und Mithilfe bei der Abwicklung des organisierten Wohlfahrtskapitalismus neues Vertrauenskapital bei den Regierenden zu erwerben und sich damit neue Einflusskanäle zu eröffnen (Tarmpusch 2006). Ergänzt wurden diese Empfehlungen für die nationale und europäische Ebene durch entsprechende Aufforderungen, auf der Betriebsebene die von vielen Betriebsräten bevorzugte Strategie eines aktiven Co-Management – und sei es in der Form eines defensiven concession bargaining – nicht zu konterkarieren, sondern zu unterstützen.

Auch in diesem Kontext wird die Erschöpfung des Krisenparadigmas evident. Gerade in Deutschland haben einige Gewerkschaften bewusst auf die strategische Option einer pragmatischen Begleitung der betrieblichen und wirtschaftlichen Wettbewerbspolitiken gesetzt. Dies geschah auf betrieblicher Ebene vor allem innerhalb von - formellen oder informellen – betrieblichen „Standort-Vereinbarungen“, die nicht selten gemeinsam von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften umgesetzt wurden. Oder die Gewerkschaften beteiligten sich an politischen „Bündnissen für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“ (Urban 1998). Andere Gewerkschaften, die eher an einer stärker gemacht – und interessenorientierten Strategie festhalten wollten, wurden nicht zuletzt aufgrund mangelnder Gegenmachtfähigkeit zur Hinnahme von absinkenden Lohnquoten, längeren Arbeitszeiten, betrieblichen Abweichungen von Flächentarifstandards, geschwächten

Interessenvertretungen und deregulierten Arbeitsmärkten gezwungen. Freiwillig oder genötigt haben sie also vielfach Entwicklungen hingenommen, durch die – nach dem Mainstream der wissenschaftlichen Empfehlungen – eine Stabilisierung der Gewerkschaften erwartet worden war.

Doch die gemachten Rechnungen gingen nicht auf. Auf europäischer Ebene ging die durchaus wahrnehmbare, verstärkte institutionelle Einbindung und politische Anerkennung der Gewerkschaften nicht mit einer realen Ausweitung des Einflusses auf die Ausrichtung des Integrationsprozesses und die Inhalte der Politik der EU-Institutionen einher (Deppe 2003a). Die Einbindung in das wettbewerbs- und eliteorientierte EU-Governance-System brachte die soziale Dimension Europas und die Europäisierung der Gewerkschaften nicht wirklich voran (Hyman 2005). Auch auf der nationalstaatlichen Ebene konnte die De-Organisierung des Kapitalismus, die Aufkündigung korporatistischer Klassenkompromisse und die Beendigung der Anerkennung ihrer gesellschaftspolitischen Rolle nicht aufgehalten werden. Das einstige Paradedepferd des Korporatismus („Modell Deutschland“), so wird nicht ohne triftige Anhaltspunkte behauptet, sei mittlerweile in eine postkorporatistische Periode mit strukturell geschwächten und bedrohten Gewerkschaften und von sozialer Verantwortung entbundenen Unternehmen eingetreten (Streeck 2005). Zugleich haben sie sich weder mit Blick auf die Verteilungsinteressen der Mitglieder noch mit Blick auf das Organisationsinteresse der Gewerkschaften bewährt. Im Gegenteil: Die Erosion der Mitgliederbindung – festgemacht an Mitgliederverlusten und zunehmenden Schwierigkeiten bei der politischen Mobilisierung der Mitgliedschaft – konnte nicht gestoppt werden (Visser 2006). Stattdessen mehren sich die Anzeichen für manifeste Legitimationsverluste und Repräsentationskrisen der betrieblichen Interessenvertretungen, die auf materielle Zugeständnisse im Rahmen betrieblicher und strukturpolitischer Co-Management-Strategien setzen (Rehder 2006). Mehr noch: zunehmende Mitgliederbindungen und Ansätze einer wieder erfolgreicherer Interessenpolitik scheinen eher mit offensiven, konfliktbereiten und auf Mitglieder mobilisierende und Politisierungsaktivitäten einschließenden Strategien einherzugehen (Katz/Batt/Keefe 2003, Detje/Pickshaus/Urban 2005, Viering 2006).

Hier schlägt die Stunde des Strategie-Paradigmas. Wenn auf betrieblicher Ebene „die Dekade des Co-Management ihrem Ende entgegenzieht“ wie Britta Rehder (2006: 240) mutmaßt, und wenn in der Tarif- und Sozialpolitik die Einbindung der Gewerkschaften in den Wettbewerbskorporatismus die erhofften Vorteile nicht zeitigt, oder wenn gar die Institutionen des Korporatismus und die Spierregeln des politischen Tausches in den Betrieben und der Tarif – und Sozialpolitik insgesamt aufgekündigt worden sein sollten, dann wäre nach neuen Strategieempfehlungen zu forschen. Damit verändern sich aber zugleich Forschungsperspektiven sowie forschungsanleitende Fragestellungen.

Für eine so ausgerichtete Gewerkschaftsforschung würde sich die Frage, wie die Gewerkschaften der Erosion ihrer Lobbymacht entgegenwirken können, in weitere Unterfragen ausdifferenzieren. Welches Modell der gesellschaftlichen Interessenorganisation und -vermittlung sollte aus Sicht der Gewerkschaften an die Stelle des sozialdemokratischen Sozial-Korporatismus treten, der historisch offenkundig nicht mehr zu halten ist? Idealtypische Alternativen wären ein pluralistischer Lobbyismus, der mitunter bereits als Nachfolgemodell diagnostiziert wird (v. Winter 2004, Alemann 2001); oder ein neuer Etatismus, der aber aufgrund der Einschränkungen der nationalstaatlichen Handlungsspielräume auf große Schwierigkeiten stoßen dürfte. Wie kann das Einwirkungspotenzial der Gewerkschaften unter den Bedingungen eines Parteiensystems gestärkt werden, dass sich zunehmend von der gesellschaftlichen Willensbildung abkoppelt und indem sich die Sozialdemokratie von den Beschäftigungs- und Verteilungsinteressen der Lohnabhängigen abgewandt und dem Durchbruch des aktionärsorientierten Finanzmarktkapitalismus zugewandt hat? Und in dem eine andere Partei, die zur Übernahme der „sozialdemokratischen Aufgabe“ willig und fähig wäre, nicht in Sicht ist? Und schließlich: Ist der politische Einflussverlust der Gewerkschaften eventuell auf ihren Machtverlust in den gewerkschaftlichen Kernfeldern der Betriebs- und Tarifpolitik zurückzuführen? Müsste dann nicht die Reaktivierung der Machtressourcen in diesen Feldern den Ausgangspunkt einer Revitalisierungsstrategie darstellen, die die so gewonnene Macht über strategische Bündnisse mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteure ( im Sinne eines „Social-Movement-Unionism“)

erweitert und sie dann in die politischen Arenen hinein verlängert (Deppe 2003b, Mahnkopf 2003)? Zweifellos Fragstellungen, die bisher nicht im Fokus der Forschung waren und mit den bisherigen Ergebnissen nicht befriedigend zu beantworten sind.

## V. Gewerkschaften als „konstruktive Vetospieler“

Die neue Perspektive führt unmittelbar zur Frage des strategischen Grundverständnisses, mit dem sich die Gewerkschaften im Übergang zur neuen Kapitalismusformation positionieren. Auch diese gewinnen an Bedeutung. Auf der Abstraktionsebene von Idealtypen formuliert, konkurrieren hier drei Rollenbilder um die Vorherrschaft, denen jeweils entsprechende organisationspolitische Selbstverständnisse und strategische Grundorientierungen zuzuordnen sind (dazu ausführlich: Urban 2005).

Das Rollenbild des „*pragmatischen Modernisierungsbegleiters*“ entspricht weitgehend dem, das im Rahmen des gegenwärtigen Krisenparadigmas entwickelt wurde. In diesem Sinne ausgerichtete Gewerkschaften stehen dem neosozialdemokratischen Modernisierungskurs grundsätzlich positiv gegenüber und formulieren eher graduelle als fundamentale Korrekturforderungen. Sie akzeptieren die führende Funktion des Staates und der Unternehmen in diesem Prozess, werten die Mobilisierung eigener Machtressourcen eher gering, systematische Verhandlungskontakte eher hoch und setzen strategisch auf Kompromissverhandlungen nach den Spielregeln des politischen Tausches. Eigene, alternative Modernisierungskonzepte sind im Rahmen dieser Grundorientierung eher nachrangig. Dies gilt auch – gleichwohl spiegelbildlich – für das Rollenverständnis als „*strukturkonservative Blockademacht*“. Auch hier ist die konzeptionelle Arbeit an eigenen Reformalternativen zum neosozialdemokratischen Kurs von geringer Bedeutung, da das strategische Ziel eher in der Verteidigung des sozialdemokratischen Korporatismus und seiner Institutionen und Spielregeln besteht. Diese Orientierung ist in der Regel mit der Ablehnung tripartistischer Bündnisse und dem Anspruch auf institutionelle Autonomie verbunden.

Die hier vorgeschlagene Sicht der Dinge läuft nun darauf hinaus, dass die Rollenbilder (inklusive der strategischen Grundorientierungen) des pragmatischen Modernisierungsbegleiters und der strukturellen Blockademacht den Prämissen des Krisenparadigmas entsprechen und genügen, dass die Logik des Strategieparadigmas aber ein anderes nicht nur nahe legt, sondern erfordert. Hier soll das Rollenbild des „*konstruktiven Veto-Spielers*“ vorgeschlagen werden (Urban 2005). Dieses geht davon aus, dass sich der Übergang zum neuen sozial-ökonomischen Entwicklungsmodell über machtbasierte Verteilungs- und Aushandlungskonflikte vollzieht. Somit sieht es in der Fähigkeit einer hinreichenden Mobilisierung von Machtressourcen die Voraussetzung dafür, sich als Mitspieler in den relevanten Konfliktarenen etablieren und behaupten zu können. Insofern kommt auch hier dem Erhalt bzw. der Erhöhung von Machtressourcen eine strategische Schlüsselrolle zu. Gleichwohl wird die darauf beruhende Veto-Macht „konstruktiv“ in dem Sinne eingesetzt, als sie nicht auf die Konservierung der Status-quo-Strukturen sondern auf die Präsentation und Durchsetzung eigener Beiträge zur Neukonstruktion des sozial-ökonomischen Entwicklungsmodells setzt. Der Mobilisierung von Veto-Macht zur Verhinderung problemverschärfender Modernisierungsstrategien wird die Mobilisierung von Veränderungsmacht zur Durchsetzung problemlösender Politikkonzepte zur Seite gestellt.

In diesem Selbstverständnis wird gewerkschaftliche Autonomie politikinhaltlich und nicht institutionell definiert. Autonome Gewerkschaftspolitik kann der Sache nach innerhalb wie außerhalb korporatistischer Bündnisse praktiziert werden; sie erfordert sie nicht, schließt sie aber auch nicht aus. Entscheidend sind die inhaltlichen Konturen und die interessen- und verteilungspolitische Drehrichtung des dahinter stehenden politischen Projektes. Und entscheidend ist – hier dem machtressourcentheoretischen Ansatz folgend – die Fähigkeit der Gewerkschaften zur Generierung und Mobilisierung von Machtressourcen, um erkannte, vorhandene Strategieoptionen auch realisieren zu können (O'Connor/Olson 1998, Korpi/Palme 2003).

Wird das Rollenbild des konstruktiven Vetospielers akzeptiert, wird erheblicher Forschungsbedarf deutlich: Denn über die Voraussetzungen, die

Instrumente und die Spielräume einer solchermaßen ausgerichteten Gewerkschaftspolitik, über förderliche oder hinderliche Kontextbedingungen und organisationspolitischen Voraussetzungen liegen kaum wissenschaftlich geprüfte Erkenntnisse vor. Das könnte und sollte sich durch eine neu ausgerichtete Gewerkschaftsforschung ändern.

## **VI. Zum Schluss: „Gute Arbeit“ als kooperationspolitisches Benchmark**

Die hier gewählte Formulierung des Übergangs vom Krisen – zum Strategieparadigma soll vor allem das Neue an der vorgeschlagenen, neuen Forschungsperspektive betonen. Zweifelsohne kann (und sollte) darüber gestritten werden, ob diese Neusausrichtung mit dem sicherlich äußerst wuchtigen und strapazierten Begriff des Paradigmenwechsels richtig qualifiziert werden kann. Wahrscheinlich wird sich dies erst im Rückblick beurteilen lassen.

Jedenfalls könnte die Aufwertung von Forschungsfragen, die sich vor allem mit der Strategiefähigkeit von Gewerkschaften beschäftigen, auch einen Beitrag zur Erneuerung der Kooperationsbeziehungen zwischen Sozialwissenschaft und Gewerkschaften leisten. Auch diese hat sich in den bisherigen Formen ein wenig erschöpft. Kann für die Phase der Politisierung der Soziologie und Politikwissenschaft in den 1960/70er Jahren eine Tendenz zur Unterordnung wissenschaftlicher Fragestellungen unter die von Gewerkschaften vorgegebene Prämissen festgestellt werden, so hat sich die Sozialwissenschaft in den 1980/90ziger Jahren weitgehend als „kritischer Kritiker“ mit einer nicht immer nachvollziehbaren Abneigung gegenüber der gewerkschaftlichen Praxis auf die Gewerkschaften bezogen. Der vielleicht etwas zu unkritischen Loyalität folgte eine mitunter überzogene Organisations- und Politikkritik einer Sozialwissenschaft, die ihrerseits sehr schwer damit tut, den Übergang zum transnationalen, liberalisierten Finanzmarktkapitalismus analytisch zu durchdringen und auf den Begriff zu bringen.

Als positives, kooperationspolitisches Benchmark ließe sich das Zusammenwirken zwischen einigen Debattensträngen der soziologischen Arbeitsforschung und dem IG Metall-Projekt „Gute Arbeit“ empfehlen. Seit Beginn der 1990er Jahre häuften sich auch im Organisationsbereich der IG Metall die Erfahrungen mit den Defiziten eher traditioneller Ansätze gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Sie verloren an betriebspolitischer Gestaltungskraft, büßten auf der gewerkschaftspolitischen Agenda kontinuierlich an Bedeutung ein und gerieten zunehmend in Konflikt mit den Erwartungen der betrieblichen Interessenvertretungen und der Beschäftigten. Als Reaktion darauf kam es zu Beginn des Jahrzehnt zu Forderungen nach einer neuen arbeitspolitischen Initiative (z. B. Pickshaus/Urban 2002). Parallel vollzog sich in der arbeitswissenschaftlichen Debatte eine Neuakzentuierung. Die Debatte um Vermarktlichung von Produktion und Arbeitsbeziehungen, um neue Formen der personalpolitischen Steuerung (Sauer, Moldaschel u.a.), um die zunehmende Segmentierung und Prekarisierung der Arbeit (Dörre u.a.) und die Perspektiven einer partizipativen Arbeitspolitik (Schumann u.a.) markierten Anstrengungen, die neuen Prozesse analytisch zu durchdringen und Ansatzpunkte für eine revitalisierten Arbeitspolitik der Gewerkschaften aufzuzeigen. Diese Debatten wirkten produktiv in die Projekt-Initiative der IG Metall für „Gute Arbeit“ hinein (Peters/Schmitthenner 2003). Der einsetzende Dialog beförderte in der IG Metall produktive Verunsicherungen und selbstkritische Reflektionen und traf auf Ansätze neuer betriebs- und gewerkschaftspolitischer Strategien (Detje/Pickshaus/Urban 2005 a und b). Mittlerweile existiert innerhalb wie außerhalb des Projektes eine mehrjährige Praxis einer neu ausgerichteten gewerkschaftlichen Arbeitspolitik. Diese stellt ihrerseits das Feld für Forschungsaktivitäten dar, die im Rahmen gemeinsam organisierter Forschungs – oder Diskussionsverbünde stattfinden.

Mit anderen Worten: Sowohl die Gewerkschaften als auch eine praxisorientierte, kritische Sozialwissenschaft stehen vor der Aufgabe und unternehmen Anstrengungen, adäquate Analysen, Konzepte und Politikstrategien zu entwickeln, mit denen sie ihre gesellschaftliche Interventionsfähigkeit zurückgewinnen können. Beide sind noch auf der Suche. Vielleicht sollten sie dies wieder stärker gemeinsam tun. Beide könnten davon profitieren.



*Literatur:*

Alemann, Ulrich v. (2000): Vom Korporatismus zum Lobbyismus? Die Zukunft der Verbände zwischen Globalisierung, Europäisierung und Berlinisierung, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 26-27, S. 3-6.

Baccaro, Lucio/Hamann, Kerstin/Turner, Lowell (2003): The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective, in: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, S. 119-133.

Addison, John T./Claus Schnabel (Hrsg.)(2003): *International Handbook of Trade Unions*. Cheltenham/Northampton.

Cioffi, John W. /Höppner, Martin (2006): Das parteipolitische Paradox des Finanzkapitalismus. Aktionärsorientierte Reformen in Deutschland, Frankreich, Italien und den USA, in: *Politische Vierteljahresschrift* H. 3, S. 419-440.

Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2005a): *Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*. Hamburg, S. 187-212.

Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2005b): *Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien: Arbeitspolitik im Umbruch*, in: *WSI Mitteilungen*, H. 9, S. 538-541.

Deppe, Frank (2003a): Die Gewerkschaften und der Euro-Kapitalismus, in: Beckmann, Martin/Bieling, Hans-Jürgen/Deppe, Frank (Hrsg.): „Euro-Kapitalismus“ und globale politische Ökonomie. Hamburg, S. 169-195.

Deppe, Frank (2003b): *Gewerkschaften unter Druck*. (Supplement der Zeitschrift *Sozialismus*) September. Hamburg.

Jackson, Gregory/Richard Deeg (2006): *How Many Varieties of Capitalism? Comparing the Comparative Institutional Analyses of Capitalist Diversity*. MPIfG Discussion Paper 06/02. Köln.

Hassel, Anke (2006a), *Erosion gewerkschaftlicher Lobbymacht*, in: Thomas Leif/Rudolf Spehr (Hrsg.) (2006): *Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland*. Wiesbaden, S. 188-198.

Hassel, Anke (2006b): *Zwischen Politik und Arbeitsmarkt. Zum Wandel gewerkschaftlicher Eliten in Deutschland*, in: Herfried Münkler/Grit Straßenberger/Matthias Bohlender (Hrsg.): *Deutschlands Eliten im Wandel*. Frankfurt/M. (i.E.)

Huzzard, Tony (2004): *Boxing or Dancing. Trade Union Strategic Choice*, in: Huzzard/Gregory/Scott, S. 20-44.

Hyman, Richard (2005): *Trade Unions and the Politics of the European Social Model*, in: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 26 (1), S. 9 – 40.

Katz, Harry C./Batt, Rosmary/Keefe, Jeffry (2003): *The Revitalisation of the CWA: Integration collective Bargaining, political Action, and Organizing*, in: *Industrial and Labor Review*, Nr. 4, (Juli), S. 573 – 589.

Korpi, W./Palme, J. (2003): *New Politics and Class Politics in the Context of Austerity and Globalisation: Welfare state regression in 18 countries*, in: *American Political Science Review* 97, S. 425-446.

Kuhn, Thomas S. (1962): *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago.

Kurswechsel (2002). Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen. Schwerpunkteheft: „Gewerkschaftliche Erneuerung und Globalisierung“, H. 2.

O'Connor, Julia S./Olsen, Gregg M. (1998) (Hrsg.): Power Resources Theory and the Welfare State: A Critical Approach. Essays collected in honour of Walter Korpi. Toronto/Buffalo/London.

Mahnkopf, Birgit (2003): Vom Sozialpartner zur Nicht-Regierungsorganisation?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte H. 5, S. 303-311.

Merkel, Wolfgang u.a. (Hrsg.) (2006): Die Reformfähigkeit der Sozialdemokratie. Herausforderungen und Bilanz der Regierungspolitik in Westeuropa. Wiesbaden.

Milkman, Ruth/Voss, Kim (Hrsg.) (2004): Organizing and Organizers, in the New Union Movement. Ithaca and London 2004. Cornell University Press.

Müller-Jentsch, Walter (2006): Kapitalismus ohne Gewerkschaften?, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, H. 10, S. 1234-1243.

Negt, Oskar (2004): Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen.

Peters, Jürgen/Schmittthener, Horst (Hrsg.)(2003): „Gute Arbeit. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg.

Piazza, James (2001): De-Linked Labor. Labor Unions and Social Democratic Parties under Globalisation, in: Party Policies, Nr. 4, S. 413-435.

Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (2002): Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Plädoyer für eine neue Humanisierungsoffensive, in: Gewerkschaftliche Monatsheft 10/11, S. 631-689.

Rehder, Britta (2006): Legitimationsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, in: Zeitschrift für Soziologie, H. 3, S. 227-242

Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (2003)(Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden.

Schulten, Thorsten (2004): Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften. Hamburg.

Streeck, Wolfgang (2005): Nach dem Korporatismus. Neue Eliten, neue Konflikte. MPIfG Working Paper 05/04. Köln.

Streeck, Wolfgang/Anke Hassel (2003): Trade Unions as political actors, in: Addison, John T./Schnabel, Claus (Hrsg.) (2003): International Handbook of Trade Unions. Cheltenham/Northampton 2003, S. 335-365.

Trampusch, Christine (2004): Von Verbänden zu Parteien. Der Elitenwechsel in der Sozialpolitik. MPIfG Discussionpaper 04/3.

Trampusch, Christine (2006): Postkorporatismus in der Sozialpolitik. Folgen für die Gewerkschaften, in: WSI Mitteilungen H. &, S. 347-352.

Trif, Aurora/Koch, Karl (2005): Strategic Unionism in Eastern Europe: The Case of Romania. MPIfG Working Paper 05/7, Juli, Köln.

Urban, Hans-Jürgen (1998): Ein neues „Bündnis für Arbeit“? Über Interessenlagen und Verhandlungsstrategien in einem neokorporatistischen Beschäftigungspakt, in: Zeitschrift für Sozialreform, H. 9, S. 613-637.

Urban, Hans-Jürgen (2004): Aktivierung und Eigenverantwortung. Stützpfeiler einer neuen Wohlfahrtsarchitektur?, in: WSI-Mitteilungen, H. 9, S. 467 - 473.

Urban, Hans-Jürgen (2005a): Gewerkschaften als konstruktive Vetospieler? Probleme strategischer und kommunikativer Positionierung gewerkschaftlicher Politik, in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegung, H. 2., S. 44-60.

Urban, Hans – Jürgen (2005b) Wege aus der Defensive. Schlüsselprobleme und Strategien gewerkschaftlicher Revitalisierung, in: Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien . Hamburg, S. 187-212.

Viering, Jonas (2006): Damit haben viele Arbeitgeber nicht gerechnet, in: Die Mitbestimmung H. 9, S. 16-21.

Visser, Jelle (2006): Union membership statistics in 24 countries, in: Monthly Labor Review , Jan. ,S. 38-49.

v. Winter, Thomas (2004): Vom Korporatismus zum Lobbyismus. Paradigmenwechsel in Theorie und Analyse der Interessenvermittlung, in: Zeitschrift für Parlamentsfragen, H. 4, S. 761-776.

Waddington, Jeremy (Hrsg.)(2005): Restructuring Representation. The Merger Process an Trade Union Structural Development in Ten Countries. Brüssel u.a.

Waddington, Jeremy/Hoffmann, Reiner (Hrsg.)(2001): Zwischen Kontinuität und Moderne. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster.

WSI Mitteilungen (2003): Schwerpunkttheft „Strategien zur Neubelebung von Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich“. September, H. 9.