

*Hans-Jürgen Urban*

## **Die post-neoliberale Agenda und die Revitalisierung der Gewerkschaften**

Neoliberalismus ist ein im wissenschaftlichen wie politischen Diskurs durchaus umstrittener, jedoch häufig verwendeter Terminus. Wie immer man Philosophie, Gesellschaftskonzeption und politische Strategie des Neoliberalismus definieren mag, in allen seinen Spielarten gelten insbesondere autonome und durchsetzungsstarke Gewerkschaften als systemischer Fremdkörper. Das gilt auch für die Neoliberalismuskonzeption, die diesem Beitrag zugrunde liegt. Unter Neoliberalismus wird ein politisches Projekt verstanden, das sowohl eine Gesellschaftsphilosophie als auch ein politisch-strategisches Programm beinhaltet. Als philosophisches Konzept zielt er vor allem auf einen radikalen, vorgeblich freiheitssuchenden Individualismus, als politisches Programm auf die Abwicklung des sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates durch die Implementierung möglichst unregulierter Marktmechanismen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Neoliberalismus in diesem Beitrag meint im Wesentlichen ein antiwohlfahrtsstaatliches, marktzentriertes Politikprogramm (siehe Ptak 2004; Foucault 2004, S. 112ff.; Urban 2006a, S. 9ff. und Butterwegge u.a. 2007).

In diesem Politikprogramm werden Gewerkschaften als wettbewerbswidrige Monopolanbieter des gesellschaftlichen Arbeitskräfteangebots, als Treiber von Arbeits- und Sozialkosten, als Rationalisierungs- und Innovationsbremse sowie als Hindernis bei der Stärkung der nationalen Wirtschaftsstandorte bewertet. Nicht selten wird ihnen ein gesamtgesellschaftlicher und gemeinwohlverträglicher Gestaltungsanspruch abgesprochen, da sie als verbandsegoistische Lobbymacht definiert werden, die gegenüber Politik und Staat doch nur die Interessen der „Arbeitsplatzbesitzer“ („Insider“) zu Lasten der Arbeitssuchenden („Outsider“) durchzusetzen bestrebt sind.

### **1. Gewerkschaften und Neoliberalismus**

Es ist daher wenig verwunderlich, dass allen neoliberalen Politikstrategien eine mehr oder weniger aggressive anti-gewerkschaftliche Komponente eigen ist. Sie zielt entweder auf eine graduelle machtpolitische Schwächung der Gewerkschaften oder auf ihre generelle organisationspolitische Infragestellung. Und da der Neoliberalismus auf unregulierte Märkte und einen „schlanken Staat“ ohne institutionelle Interessenvermittlungsstrukturen setzt,

werden auch die sozialökonomische Ordnungsfunktion und die möglichen korporatistischen Integrationsleistungen, die die Sozialdemokratie an den Gewerkschaften durchaus zu schätzen wusste, nicht wirklich als wertvoller, gesellschaftlicher Beitrag anerkannt.

Der Neoliberalismus steht den Gewerkschaften also grundsätzlich gegnerisch gegenüber und die Gewerkschaften haben ein quasi natürliches Interesse an seiner Zurückdrängung und perspektivischen Überwindung. So weit zum gewerkschaftlichen Wollen, doch wie sieht es mit dem Können aus? Steht den gewerkschaftlichen Intentionen eine entsprechende Fähigkeit zur Seite? Daran ließe sich durchaus begründet zweifeln. Denn ein Blick in die Sozialgeschichte der entwickelten kapitalistischen Gesellschaften lässt deutlich werden, dass die Periode des Aufstiegs des Neoliberalismus zugleich eine Periode des Abstiegs der Gewerkschaften war. Ob sich hinter diesem empirischen Phänomen eine einfache Ursache-Wirkung-Beziehung verbirgt, sollte Gegenstand theoretischer und empirischer Forschungen sein. Sicherlich spielt hier auch die bisher unzureichende Fähigkeit der Gewerkschaften eine Rolle, adäquate Antworten auf die Strukturveränderungen in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Alltagskultur zu finden. Doch dass der Um- und Rückbau des sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates durch eine marktzentrierte Politik einen Anteil an der andauernden Defensive der Gewerkschaften hat, scheint ebenfalls evident.

Dennoch: so real die Gefahr eines umfassenden Bedeutungs- und Funktionsverlustes der Gewerkschaften auch sein mag, allzu deterministische Niedergangsszenarien schießen über das Ziel hinaus. Theoretische wie empirische Hinweise sprechen dafür, dass auch die erfolgreiche Revitalisierung der Gewerkschaften eine reale Möglichkeit darstellt (Urban 2006b, AG Strategic Unionism 2007). Gleichwohl bleibt die politische Renaissance der Gewerkschaften ein höchst anspruchsvolles Projekt. Vieles spricht dafür, dass das Schicksal der Gewerkschaften mit dem des Neoliberalismus auf eine widersprüchliche Weise verknüpft ist. So scheint die Chance einer erfolgreichen gewerkschaftlichen Revitalisierung eng mit Erfolgen bei der Überwindung der neoliberalen Hegemonie verknüpft. Dies würde bedeuten: Eine post-neoliberale, gleichsam neo-soziale Gesellschaft ist auf eine revitalisierte Gewerkschaftsbewegung angewiesen, wie eine erfolgreiche Revitalisierung der Gewerkschaften nur auf der Grundlage einer post-neoliberalen Agenda realistisch ist. Insofern sind die Überwindung des Neoliberalismus und die gewerkschaftliche Revitalisierung komplementäre Projekte, die gemeinsam gelingen oder scheitern werden.

In diesem Sinne liegt den folgenden Ausführungen die These zugrunde, dass der retrospektiv konstatierbare Zusammenhang zwischen Aufstieg des Neoliberalismus und Schwächung der Gewerkschaften ebenfalls - gleichsam in umgekehrter Richtung - wegweisend für prospektiv angelegte Strategien der Überwindung des Neoliberalismus und der Revitalisierung der Gewerkschaften gilt; dass also die Zurückdrängung des Neoliberalismus eine sicher nicht hinreichende, wohl aber notwendige Bedingung einer erneuten, nachhaltigen Stärkung der Gewerkschaften ist. In dieser Logik soll im Folgenden argumentiert werden, dass die machtpolitische Schwächung der Gewerkschaften nicht zuletzt auf die Herausbildung einer neuen Kapitalismus-Formation (Abschn. 2) und die Aufkündigung der institutionellen, wohlfahrtsstaatlichen Arrangements zurückzuführen ist (Abschn. 3), an deren Herausbildung antiwohlfahrtsstaatliche Politiken einen erheblichen Anteil haben. Und dass den Gewerkschaften bei der Überwindung des neoliberalen Politikmodells die strategische Option einer konstruktiven Vetokraft offen steht, diese jedoch nur unter der Voraussetzung einer erhöhten Strategiefähigkeit der Gewerkschaften realisiert werden kann (Abschn. 4).

## 2. Gewerkschaften im Finanzmarkt-Kapitalismus

Das neoliberale Politikprogramm macht den Gewerkschaften durch direkte politische Attacken sowie durch seine tätige Mithilfe bei der Durchsetzung der neuen Kapitalismus-Formation zu schaffen. Ihre Mechanismen untergraben Organisations- und Verhandlungsmacht der Gewerkschaften. Diese gelten dauerhaft und unabhängig von parteipolitischen Regierungskonstellationen. So gibt es durchaus Veranlassung, den Prozess der machtpolitischen Schwächung der Gewerkschaften in die Zukunft zu extrapolieren und das Szenario eines „Kapitalismus ohne Gewerkschaften“ (Müller-Jentsch 2006; ähnlich Negt 2004) zu entwerfen. Der neue, deregulierte und finanzmarktgetriebene Kapitalismus, argumentiert Müller-Jentsch, benötige aufgrund seiner politischen Ökonomie die Gewerkschaften weder als arbeitsmarktpolitische Schützerin der Arbeitskraft noch als komplementäre Regelungsinstitution zur Wahrung makroökonomischen Gleichgewichts und gesellschaftlicher Kohäsion. Daher würden die Gewerkschaften zum „Anachronismus gestempelt.“ (Müller-Jentsch 2006, S. 1240) und die Indikatoren der gewerkschaftlichen Schwächung - sinkende Verhandlungsmacht in den betrieblichen und tariflichen Aushandlungsprozessen, Schwächung der gewerkschaftlichen politischen Lobbymacht, sinkende gewerkschaftliche Organisationsgrade sowie abnehmende Mitgliederzahlen und Ressourcen – werden als Belege für einen quasi unaufhaltsamen, säkularen Niedergangsprozess der Gewerkschaften gedeutet.

Bei diesem, die Gewerkschaften grundsätzlich infrage stellenden „Finanzmarkt-Kapitalismus“ handelt es sich im Kern um eine Konfiguration von Institutionen und Regulierungen, durch die vor allem die Schlüsselakteure und Spielregeln der globalen Finanzmärkte die Dominanz über den Prozess der Abwicklung des fordistischen Kapitalismus und damit über Veränderungsrichtung und -geschwindigkeit in Unternehmen und Gesellschaft gewinnen (Windolf 2005, Aglietta 2000). Im Zuge der Implementierung der neuen Formation kommt es zu grundlegenden Veränderungen in der Unternehmensführung und -kontrolle, der Arbeits- und Sozialverfassung sowie der staatlichen Politiken:

- So kommt der Bedeutungszuwachs des Finanzkapitals zum Einen in einem Umbau der Unternehmensfinanzierung und -führung zum Ausdruck. Das bankengestützte System der Unternehmensfinanzierung wird durch ein kapitalmarktorientiertes ersetzt. Die auf den Kapitalmärkten erzielbaren Renditen werden zu Messlatten der betrieblichen Rentabilität und der Shareholder - Value avanciert zur zentralen Steuerungsgröße der Unternehmensführung (Streeck/Höppner 2003). Der externe Renditedruck befördert eine umfassende Neuausrichtung von Unternehmensstrukturen, Arbeitsorganisation und Personalstrategien. Begriffe wie „Finanzialisierung“ von Unternehmensführung und -kontrolle, „Vermarktlichung“ von Arbeits- und Sozialbeziehungen, indirekte Formen der Personalsteuerung usw. versuchen den Wandel auf den Punkt zu bringen (Schumann 2003, Sauer 2005). Über diese Prozesse zieht mit Blick auf Arbeitszeiten, Leistungsanforderungen und Beschäftigungsabbau eine neue Maßlosigkeit in die Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit ein.

- Diese finanzmarktgetriebene Restrukturierung gerät zunehmend in Konflikt mit den Regulierungen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und den Modellen der betrieblichen und unternehmensweiten Mitbestimmung. Auch die wettbewerbskorporatistische Integration der betrieblichen Interessenvertretungen im Rahmen der diversen Co-Management-Arrangements („Betriebliche Bündnisse für Arbeit“) werden mitunter brüchig (Rehder 2006). Während auf der Ebene der Unternehmensmitbestimmung institutionelle Anpassungsprozesse zu beobachten sind (Höppner 2003), wächst vor allem der Druck auf außer- und überbetriebliche Standards und Vorgaben. Durch die aktiv beförderte Erosion des Flächentarifvertrags-Systems verlieren kollektive Regelungen zu Entgelten,

Arbeitszeiten und Arbeitnehmerrechten an Verbindlichkeit und gewinnt die betriebliche Ebene in Fragen der Einkommens- und Beschäftigungspolitik an Bedeutung.

- Ergänzt werden diese Entwicklungen in der Betriebs- und Tarifpolitik durch eine Strategie der Abwicklung des korporatistischen Wohlfahrtsstaates durch neoliberale oder neosozialdemokratische Regierungspolitiken. Im Rahmen des Um- und Rückbaus der Systeme des Sozialschutzes werden Leistungen gekürzt, Anspruchsvoraussetzungen verschärft und die Felder der umlagefinanzierten Sozialversicherungen als Anlagesphären für die private Assekuranz geöffnet. Zugleich kommt es zu einer Aufkündigung oder funktionalen Entwertung der korporatistischen Verhandlungsgremien und damit zur Beseitigung potenzieller institutioneller Veto-Punkte (Streeck 2005, Trampusch 2006). Ergänzt wird dies durch eine umfassende Deregulierung der Schutznormen des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses, die mit Blick auf das Sicherungsniveau nach unten geöffnet werden (Brinkmann u.a. 2006). Für die Lohnabhängigen bedeutet die Entkollektivierung sozialer Risiken eine umfassende Re-Kommodifizierung der Arbeitskraft und eine „Rückkehr von Unsicherheit“ (Castel 2005, S. 54ff.), die ihre gesamte Lebensführung zu dominieren droht. Kurzum: Der arbeitsschützende und marktkorrigierende Wohlfahrtsstaat mutiert zum kapitalfördernden und marktöffnenden Wettbewerbsstaat (Hirsch 1995, Jessop 2007).

Bereits diese kursorische Skizze lässt deutlich werden, warum für die Gewerkschaften im Finanzmarkt-Kapitalismus harte Zeiten anbrechen. Der renditegetriebene Beschäftigungsabbau und die Prekarisierung der Lebenslagen bis weit in die arbeitnehmerische Mitte hinein, reaktiviert den Mechanismus der industriellen Reservearmee; und die betrieblichen und wirtschaftlichen Restrukturierungen untergraben sukzessive die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht in der Betriebs- und Tarifpolitik. Die erhöhte Kapitalmobilität sowie die weitgehende Bindungslosigkeit der institutionellen Akteure ermöglicht die Drohung mit der „Exit-Option“ und die Stärkung der Verhandlungsposition der Unternehmensleitungen, während die Gewerkschaften an verteilungspolitischer Verhandlungsmacht verlieren. Zusätzlich kommt es zu einer Entwertung ihrer integrationspolitischen Funktion, die den Gewerkschaften im korporatistischen Kapitalismus als Instrument der Interessenvertretung zur Verfügung stand. Da der neue Wettbewerbsstaat zwar aktiv um die markt- und wettbewerbsorientierte Transformation des Systems staatlicher Institutionen und Interventionen bemüht ist, auf prozesspolitische Steuerung in der Ökonomie und kohäsionsstiftende Regulierungen in der Gesellschaft aber weitgehend verzichtet,

verlieren sozial integrierende und interessenpolitisch vermittelnde Organisationen wie die Gewerkschaften erheblich an Relevanz.

Unter diesen Bedingungen geraten die Gewerkschaften doppelt unter Druck und rutschen in eine Art „Sandwich-Konstellation“. Von unten schmelzen im Zuge der finanzmarktgetriebenen Restrukturierungsmaßnahmen und der Exit-Optionen der Unternehmen die Grundlagen gewerkschaftlicher Organisations- und Verhandlungsmacht. Und von oben wächst der Druck durch die Regierungspolitiken, die durch die Perforierung der Arbeitnehmerschutzrechte, die Privatisierung sozialer Risiken und Förderung der Kapitalmarktakteure die Arbeitsmarktkonkurrenz verschärft und Gegenspieler der Gewerkschaften stärkt.

### 3. Gewerkschaften und Sozialdemokratie in der „postkorporatistischen Periode“

In der Sandwich-Konstellation des neuen Kapitalismus erodiert also nicht nur die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht in den betriebs- und tarifpolitischen Arenen. Auch der Einfluss der Gewerkschaften in den politischen Arenen scheint zu schwinden. Hier bündelt sich die wissenschaftliche Debatte in der These von der „Erosion gewerkschaftlicher Lobbymacht“ (Hassel 2006a, Trampusch 2006, Streeck/Hassel 2003). Dabei wird mitunter gerade die wachsende Entfremdung zwischen Sozialdemokratischen Parteien („center-left-Parties“) und den Gewerkschaften, die sich in vielen Ländern des entwickelten Kapitalismus nachweisen lässt (z.B. Merkel u.a.2006), als eine Art Problem-Verstärker benannt. Piazza (2001) spricht in diesem Kontext von einem „process of de-linking of labor“. Dieser Prozess der Entkoppelung vollzieht sich in unterschiedlichen Dimensionen:

Zum Einen übernehmen die Sozialdemokratischen Parteien in Folge bzw. als Teil ihrer Erneuerung die Rolle besonders aktiver Treiber bei der Abwicklung des organisierten Wohlfahrtskapitalismus und der Durchsetzung des liberalisierten Finanzmarktkapitalismus (Cioffi/Höpner 2006). 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 (Urban 2004).

Diese politisch-strategische Ausrichtung wird ergänzt durch eine, von den Parteien bewusst anvisierte personelle Entkoppelung zwischen den Funktionseliten beider Organisationen. Diese „(s)trategische Entflechtungsentscheidungen auf Seiten der Parteien“ (Trampusch 2004, S. 18, sowie Hassel 2006a und b) vollzieht sich vor allem über den Generationenwechsel, der die enge Bindung zwischen den Eliten beider Organisationen auflöst. Zugleich kommt es zu einer gezielten Entwertung korporatistischer Gremien (z. B. in der Sozialversicherung) seitens der Parteien, die die enge Bindung zu den Gewerkschaften lösen und neue Freiräume für politische Entscheidungen eröffnen soll, die gegen die Verteilungs- oder Organisationsinteressen der Gewerkschaften gerichtet sind und deshalb Widerstände erwarten lassen (Trampusch 2006).

Diese Neuorientierung der Sozialdemokratie und die Schwächung der Gewerkschaften rufen eine neue Akteurskonstellation zwischen beiden hervor. Diese 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 Divergenzen zwischen beiden. Die Parteien schätzen den potenziellen Beitrag der objektiv geschwächten Gewerkschaften zur Sicherung von Wählerstimmen und Regierungsmacht („Vote-Seeker“) 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.

Gleichgültig, ob dieser Prozess als Transformation hin zu einem Wettbewerbs-Korporatismus oder als Übergang zu einer postkorporatistischen Gesellschaftsformation interpretiert wird - die personelle Entflechtung der Organisationseliten und Entwertung korporatistischer Aushandlungsinstitutionen schwächen nicht nur die Bindungen zwischen den sozialdemokratischen Parteien und den Gewerkschaften. Sie verstopfen den Gewerkschaften zugleich wichtige Einflusskanäle und beenden institutionelle „externe Organisationshilfen“ (Behrens 2005). Die aus den korporatistischen Bindungen freigesetzten Gewerkschaften büßen auch dadurch an politischer Stärke ein, dass sie mit der Aufkündigung der korporatistischen Arrangements institutionelle Positionen verlieren, die noch die

Kräfteverhältnisse der fordistischen Periode repräsentierten und in die postfordistische hinein verlängerten. Kurzum: Das einstige Paradeferd des Korporatismus („Modell Deutschland“) scheint auf dem Weg in eine postkorporatistische Periode, in der die Unternehmen sich ihrer sozialen Bindung entledigt haben und der Staat den Ausschluss der Gewerkschaften aus den Funktionseliten und ihre machtpolitische Schwächung befördert (Streeck 2005).

#### 4. Optionen und Strategien gewerkschaftlicher Revitalisierung

Die Mechanismen der Finanzmarkt-Ökonomie, die Politik des Wettbewerbsstaats und die Freisetzung der Gewerkschaften aus institutionell fixierten Verhandlungspositionen des Wohlfahrtskapitalismus markieren einen Transformationsprozess, in dessen Verlauf die Gewerkschaften in eine strukturelle Defensive geraten. Der Neoliberalismus in seinen diversen Schattierungen liefert wichtige politisch-strategische Anleitungen dazu (Urban 2006a). Dennoch: Auch wenn es leichtfertig wäre, die Dimension der Defensive zu unterschätzen, so lassen sich doch theoretische wie empirische Hoffnungsschimmer ausmachen. Diese werden im Rahmen eines Forschungsansatzes sichtbar, der als „Strategic-Unionism-Approach“ bezeichnet wird und dessen Arbeiten als „Labor Revitalisation Studies“ allmählich einen eigenen Forschungszweig zu konstituieren beginnen.<sup>1</sup> Er beruht auf der Prämisse, dass sozialen Akteuren gerade in Perioden struktureller Veränderungen prinzipiell unterschiedliche strategische Handlungsoptionen zur Verfügung stehen, die mit Blick auf die anvisierten Ziele unterschiedliche Eignungen aufweisen. Wie erfolgreich die Akteure bei der Auswahl der Strategieoptionen und wie hoch ihre Fähigkeit zur Generierung innovativer Praktiken sind, hängt vor allem von einer realistischen Analyse des Handlungskontextes, problemadäquaten Handlungsstrategien und der Fähigkeit zur Generierung von Durchsetzungsmacht ab. Im Rahmen der Gewerkschaftsforschung wendet sich dieser Ansatz insbesondere gegen die implizite Zwangsläufigkeit der diversen Niedergangsprognosen und betont Möglichkeiten und Verantwortung der Gewerkschaften für die Realisierung vorhandener Strategieoptionen, denen Revitalisierungspotenziale inhärent sind („strategic choice“). Um diese zu lokalisieren wird der wissenschaftliche Fokus von der Ausleuchtung der gewerkschaftlichen Krise auf die Frage nach den Voraussetzungen einer gewerkschaftlichen Revitalisierung und einer verbesserten gewerkschaftlichen Strategiefähigkeit verschoben.

##### 4.1 Gewerkschaften als konstruktive Vetospieler

---

<sup>1</sup> Dazu siehe u. a.: Huzzard/Gregory/Scott 2004, Frege/Kelly 2004, Urban 2006a und AG Strategic Unionism 2007.

Die Nutzung von Freiräumen für strategische Entscheidungen setzt nicht zuletzt ein adäquates gewerkschaftliches Rollen- und Strategieverständnis voraus. Der Begriff des konstruktiven Vetospielers versucht ein solches Verständnis zu beschreiben (Urban 2005a und b). Es geht davon aus, dass sich der Übergang von der fordistischen Formation zu einem neuen sozial-ökonomischen Entwicklungsmodell über machtbasierte Verteilungs- und Aushandlungskonflikte vollzieht und die Fähigkeit einer hinreichenden Mobilisierung von Machtressourcen die Voraussetzung dafür darstellt, sich als Mitspieler in den Konfliktarenen etablieren und behaupten zu können.<sup>2</sup> Insofern kommt der Mobilisierung von Machtressourcen eine 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 Kontext hält sich die Illusion, mit attraktiveren Gestaltungskonzepten alleine käme die gewerkschaftliche Offensive zurück.<sup>3</sup> In einer Gesellschaft, in der über den Ausweg aus einer gesellschaftlichen Strukturkrise in beinhaltenen Macht- und Verteilungskämpfen entschieden wird, stößt auch die Kraft attraktiver Zukunftsvisionen schnell an Grenzen. Hier geht es letztlich um Machtfragen. Ob dem in die Krise geratenen Fordismus dauerhaft der neoliberale Finanzmarkt-Kapitalismus oder ein neues Modell eines re-regulierten, neo-sozialen Wohlfahrts-Kapitalismus folgt, ist letztlich Resultat sozialer Kämpfe und politischer Aushandlungsprozesse. Gerade weil den Gewerkschaften im Zuge der Abwicklung des fordistischen Wohlfahrtsstaates die externen Organisationshilfen des Korporatismus abhanden kommen, wächst die Bedeutung der Machtressourcen, die sie autonom zu generieren in der Lage sind. In Anlehnung an Max Weber formuliert: Auch für die Gewerkschaften geht es um die Fähigkeit, in sozialen Bezügen eigene Zukunftskonzepte aus eigener Kraft gegen die Gegenentwürfe von Kapital und neosozialdemokratischer Politik durchzusetzen zu können

---

<sup>2</sup> Diese Sicht der Dinge folgt dem „machtressourcentheoretischen Ansatz“ der Analyse wohlfahrtsstaatlicher Entwicklung; dazu etwa Korpi 1989, O’Connor/Olsen 1998, Korpi/Palme 2003.

<sup>3</sup> Die Konzepte für einen neo-sozialen Entwicklungspfad in Deutschland und Europa sind mehrfach skizziert worden. Beispielhaft wären zu nennen: zum Konzept einer anderen Wirtschafts-, Finanz- und Beschäftigungspolitik die jährlichen Alternativ-Memoranden der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (zuletzt 2006); zur Erneuerung des Sozialstaates bzw. des europäischen Entwicklungsmodells Urban 1999, Butterwegge 2001 sowie die regelmäßig erscheinenden Euro-Memoranden (zuletzt 2006); zur besonderen Berücksichtigung der ökologischen Aspekte im Rahmen einer progressiven Reformalternative siehe Altwater 2005 und 2006 und zur Regulierung der Finanzmärkte siehe Huffschnid 2002 und 2006.

(Weber 1921/1972). Die Aneignung dieser Fähigkeiten setzt die Bewältigung einiger Aufgaben voraus, die zugleich Felder strategischer Revitalisierung der Gewerkschaften als auch einer neuorientierten, am Strategic-Unionism-Ansatz ausgerichteten Gewerkschaftsforschung sein sollten.

#### 4.2 Neuausrichtung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik

Zunächst geht es um die machtpolitische Neufundierung im gewerkschaftlichen Kernfeld der Betriebspolitik unter den Bedingungen des Shareholder-Regimes und der Exit-Option des Kapitals. Die evidenten Tendenzen zur Verbetrieblichung von tarif- und beschäftigungspolitischen Anforderungen sowie zur betriebssyndikalistischen Abkoppelung der Betriebsräte durch ihre Einbindung in betriebliche Wettbewerbskoalitionen stellt die Gewerkschaften vor die Aufgabe, über ihre betriebliche Repräsentanz und betriebspolitische Verankerung neu nachzudenken. Dabei sollten die erwähnten Funktionsprobleme des betrieblichen Wettbewerbskorporatismus als Ansatzpunkte einer neu orientierten Betriebspolitik genutzt werden. Das gilt vor allem für die Legitimationsverluste und Repräsentationskrisen von betrieblichen Interessenvertretungsstrategien, die stark auf materielle Zugeständnisse im Rahmen betrieblicher Co-Management-Strategien setzen (Rehder 2006). Mehr noch: Zunehmende Mitgliederbindungen und Ansätze einer wieder erfolgreicherer Interessenpolitik scheinen eher mit offensiven, konfliktbereiten und auf Mitgliedermobilisierung setzende Strategien einherzugehen (Katz/Batt/Keefe 2003, Viering 2006). Hier stehen die Gewerkschaften offenbar – gewollt oder ungewollt - vor der Notwendigkeit eines grundlegenden Strategiewechsels. Wenn auf betrieblicher Ebene „die Dekade des Co-Management ihrem Ende entgegenzieht“ (Rehder 2006, S. 240), dann sollten auch die Gewerkschaften nach neuen, betriebspolitischen Strategien fahnden. Der Versuch einer schlichten Reaktivierung der traditionellen Vertrauensleutearbeit dürfte ebenso unzureichend sein wie moralische Appelle an das gewerkschaftliches Selbstverständnis der Betriebsräte. Gefragt sind vielmehr neue Formen unmittelbarer gewerkschaftlicher Repräsentanz in den Betrieben und neue Modelle der Kooperation zwischen Gewerkschaften, betrieblichen Interessenvertretungen und Belegschaften.

Hinzukommen muss die Korrektur des vertretungspolitischen Machtgefälles zwischen den einzelnen Standorten und Regionen. Hier geht es um den Ausbau der inner- wie außerbetrieblichen Kommunikations- und Interessenvertretungsstrukturen. Wichtige Ansatzpunkte bieten die europäischen und Weltbetriebsräte, aber auch die Stärkung der

transnationalen Gewerkschaftsstrukturen und Dachverbände. So könnten Kämpfe gegen Dumping-Verlagerungen – wo sinnvoll – auch mit der Forderung geführt werden, Verlagerungen nicht gänzlich zu verhindern, eine Zustimmung aber an Zusagen für gewerkschaftliche und Arbeitnehmerrechte zu koppeln. In konzernweiten Verlagerungsvereinbarungen wäre dann der freie Zugang von Gewerkschaften in den neuen Standorten, die Verpflichtung der Arbeitgeber auf Tarifbindungen und die Anerkennung betrieblicher Einflussrechte zu kodifizieren. Ein solcher »Union-and-Regulations-Transfer« müsste allerdings um konzernweite Strategien der Aufteilung von Entscheidungsbefugnissen sowie der fairen Zuteilung von Vor- und Nachteilen zwischen allen Beteiligten (»Gain-and-Pain-Sharing«) ergänzt werden. Dabei handelt es sich um konzerninterne »Solidaritäts-Pakte«, die einen Solidarausgleich zwischen allen beteiligten Akteuren organisieren, der aus den realisierten Arbitrage-Gewinnen des Unternehmens gespeist werden kann.<sup>4</sup>

#### 4.3 Gewerkschaftliche Politisierung der betrieblichen Konflikte um Tarifstandards

Auch mit Blick auf den unverzichtbaren Ausbau tarifpolitischer Konfliktfähigkeit gewinnt die Betriebsebene an Bedeutung. Durch die zunehmende Öffnung kollektiver Tarifregelungen für betriebsspezifische Abweichungen stellt sich die Frage nach einem neuen Verhältnis überbetrieblicher Standards und betrieblichen Diversifizierungen (Ehlscheid/Urban 2007). Dabei dürfte der einfache Ausweg einer forcierten Verbetrieblichung tarifvertraglicher Regelungen schnell in die Irre führen. Denn oftmals erweisen sich Interessenvertretungen und Belegschaften in krisengeschüttelten Betrieben als zu schwach, die notwendige Verhandlungsmacht zu mobilisieren.

Um dem Trend zunehmender Abweichungen vom Flächenvertrag entgegenzuwirken, wäre zum Einen eine höhere Verbindlichkeit bei Verfahren und inhaltlichen Kriterien der tarifpolitischen Koordinierung sinnvoll. Es geht um gemeinsame Richtlinien der Auslegung geltender Tarifregelungen und damit auch der Zulässigkeit von abweichenden Regelungen – letztlich mit dem Ziel ihrer Minimierung. Zugleich geht es um Ansätze einer betriebspolitischen Stabilisierung des Flächentarifvertrags. Hier liegen ambivalente

---

<sup>4</sup> Der Kern dieser Solidaritäts-Pakte besteht im Prinzip in der realen Kompensation des verlagerungsgeschädigten durch den verlagerungsbegünstigten Produktionsstandort. Eine solche Strategie kann an das in der Wohlfahrtsökonomie diskutierte »Kaldor-Hicks-Kriterium« anknüpfen. Es besagt sinngemäß, dass Verlagerungsmaßnahmen durchaus sinnvoll und wohlfahrtssteigernd sein können, wenn Gewinner von Umverteilungsprozessen aus ihren Umverteilungsgewinnen die Verlierer durch Kompensationszahlungen entschädigen. Würden diese Kompensationszahlungen aus den Kostenersparnissen oder Ertragspotenzialen der Verlagerung gespeist, würde dies zwar den Verlagerungs-Gewinn des Unternehmens reduzieren, Nutzen und Akzeptanz der Verlagerung in den Belegschaften aber sicherlich erhöhen.

betriebliche Praxiserfahrungen vor, die kritisch reflektiert und zu strategischen Konzepten weiterentwickelt werden müssen. Nicht zuletzt geht es um die systematischere Einbeziehung der Belegschaften in die Verteidigung des Flächentarifvertrags und die Vereinbarung abweichender Regelungen. Sollten sich aufgrund manifester betrieblicher Krisen abweichende Regelungen nicht verhindern lassen, wäre Maßnahmen einer mobilisierungs- und beteiligungsorientierten Betriebspolitik Priorität einzuräumen (Gründung betrieblicher Tarifkommissionen, mobilisierungsorientierte Einbeziehungen der Belegschaften in Aktionen, Aktivierung der regionalen Öffentlichkeit usw.).<sup>5</sup> Dass auch bei der Verteidigung tariflicher Standards die Transnationalisierung der gewerkschaftlichen Kommunikations- und Koordinierungsstrukturen unverzichtbar ist, bedarf keiner intensiveren Begründung. Dies gilt innerhalb wie außerhalb der transnationalen Konzerne.

#### 4.4 Rückgewinnung des gewerkschaftlichen Einflusses in den politischen Arenen

Der Einflussverlust der Gewerkschaften in den politischen Arenen hat vielfältige Ursachen. Hingewiesen wurde bereits auf den grundlegenden Wandel im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie. Im Selbstverständnis der Neuen Sozialdemokratie sind die Gewerkschaften historisch aus dem Rang eines Partners im Rahmen einer privilegierten Partnerschaft in den Status einer x-beliebigen Lobby abgerutscht. Da in den staatlichen Entscheidungsarenen gegenwärtig keine mehrheitsfähige, gewerkschaftsorientierte Kraft vorhanden ist, fehlt den Gewerkschaften ein durchsetzungsstarker politischer Adressat ihrer gesellschaftlichen Mobilisierungen.

Da in der gegenwärtigen Phase neoliberaler wie neosozialdemokratischer Hegemonie ein allgemeinpolitischer Interessenvertretungsanspruch der Gewerkschaften keineswegs umstandslos anerkannt wird, sind die Gewerkschaften zunächst gefordert, sich erneut um gesellschaftliche Anerkennung und Legitimationsressourcen zu bemühen. Eine solche Reformulierung eines gesellschaftspolitischen Mandates im Sinne einer Selbstmandatierung drängt zu einem gewerkschaftspolitischen Strategieverständnis als Teil einer umfassenderen sozialen Bewegung (Mahnkopf 2003) und damit zu dem, was im angelsächsischen Sprachraum als „Social-Movement-Unionism“ beschrieben wurde (Taylor/Mathers 2002). Damit rücken Bemühungen um die Formierung „strategischer Allianzen“ mit anderen Bewegungen, Organisationen und Akteuren der Zivilgesellschaft in den Fokus der

---

<sup>5</sup> In dieser Orientierung auf die Aktivierung der Belegschaften zur Stärkung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung werden Schnittstellen zu den international praktizierten Organizing-Konzepten deutlich, die in anderen Ländern praktiziert werden (etwa Voss/Sherman 2000).

gewerkschaftlichen Strategie („coalition-building“). Auf der Agenda stehen »Mobilisierungs-Allianzen« zur Stärkung von Durchsetzungsmacht in zugespitzten Konfliktsituationen, aber auch „Konzept-Allianzen“, in denen Akteure mit unterschiedlichen Interessenlagen an gemeinsamen Konzepten einer neo-sozialen Modernisierung der Gesellschaft arbeiten (Urban 2003/2004).

Mit Blick auf die spezifischen Bedingungen des deutschen Parteienparlamentarismus stehen die Gewerkschaften vor zwei Anforderungen. Da sich die Periode der privilegierten Partnerschaft zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie dem Ende zuneigt, müssen die Gewerkschaften ihr Verhältnis zu den wichtigsten Entscheidern in den politischen Arenen neu konzipieren. An die Stelle der besonderen Beziehung zu einer einzelnen Partei sollte ein Konzept einer strategischen Flexibilität gegenüber allen in den Parlamenten vertretenen Parteien treten. Eine solche „neue Beweglichkeit“ gegenüber den Parteien wäre strategisch auf thematisch gebundene und zeitlich befristete „Von-Fall-zu-Fall-Bündnisse“ orientiert, die in den Fällen und mit den Parteien zu schließen wären, die sich als Unterstützerinnen bei der Realisierung der gewerkschaftlichen Politikziele anbieten. Darüber hinaus könnte die Forderung nach einer Ergänzung des parlamentarischen Systems durch Elemente direkter Partizipation und Einflussnahme im Zentrum eines mobilisierungsfähigen Projektes stehen. Die Ausweitung plebiszitärer Elemente könnte der zunehmenden Abschottung des politischen Systems gegenüber der Gesellschaft und ihren Protesten entgegenwirken und zugleich eine sich neu konstituierende Linke als Kraft einer Erneuerung der gesellschaftlichen und politischen Einfluss- und Teilhabestrukturen profilieren.

#### 4.5 Organisationspolitische Stabilisierung

Gegenwärtig leiden alle Gewerkschaften an Mitgliederrückgängen, die ihre Durchsetzungskraft verringern und ihre Finanzprobleme erhöhen (z. B. Visser 2006). In Verbindung mit den Schwierigkeiten, Lohnabhängigengruppen jenseits der klassischen Sektoren der Industrie und des öffentlichen Sektors zu erschließen, erweitern sich diese Rekrutierungs- und Finanzprobleme zu einer „Krise der gewerkschaftlichen Repräsentation“ (Dörre/Röttger 2006, S. 229ff.). Unverzichtbare Gegenstrategien liegen auf der Hand. Notwendig ist zum einen die Verbesserung der gewerkschaftlichen Organisationsgrade in den Branchen und Sektoren, in denen die Gewerkschaften traditionell gut vertreten sind. Zugleich müssen Anstrengungen verstärkt werden, die Kluft zwischen dem sozialen Profil der Mitgliedschaft und der gesellschaftlichen Sozialstruktur zu überbrücken. Damit rücken

jüngere, weibliche und Lohnabhängige mit Migrationshintergrund in den Fokus. Insgesamt geht es um die Einbeziehung von Lohnabhängigengruppen „oberhalb“ wie „unterhalb“ der traditionellen Facharbeit. Wollen die Gewerkschaften nicht wirklich zu „Traditionsverbänden der Modernisierungsverlierer“ (Ralf Dahrendorf) degenerieren, erfordert dies organisationspolitische Bemühungen vor allem in den neuen ökonomischen Leitsektoren des produktions-, informations- und finanzorientierten Dienstleistungssektors. Zugleich müssen aber auch die Lohnabhängigen in der expandierenden „Zone der Prekarität“ (Robert Castel) als strategische Schlüsselgruppen (an)erkannt werden, die zunehmend auch in die Sektoren der industriellen Massenproduktion Einzug halten.

Beide Zielsetzungen erfordern erhebliche organisationspolitische Anstrengungen. Dies sowohl in Form der Bereitstellung materieller und personeller Ressourcen als auch mit Blick auf eine Öffnung gegenüber Interessenlagen und Mentalitäten der „atypischen“ Lohnarbeit. Die Bewältigung der Repräsentationskrise muss aber auch als ein organisationskulturelles Projekt begriffen werden. Sollten die Gewerkschaften bei der organisationspolitischen Erschließung der Schlüsselsektoren scheitern, droht nicht nur eine finanzielle Auszehrung. Zugleich ließe ein weiter sinkender Organisationsgrad die korporatismuspolitische Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften und damit ihrer Kompetenz als Mitspielerinnen in institutionellen Pakten erodieren, da auch diese ein hinreichendes gewerkschaftliches Machtpotenzial voraussetzen (Wright 2000). Ein Verharren in der Repräsentationskrise unterminiert also nicht nur die Voraussetzungen autonomer Mobilisierungsmacht, sondern zugleich die der Teilnahme an vorhandenen oder reaktivierten Modernisierungskoalitionen in Betrieb und Politik.

##### 5. Ausblick: Perspektiven einer Mosaik-Linken

Ein Programm der gewerkschaftlichen Revitalisierung folgt zunächst einer eigenen, nach innen gerichteten Logik und ist in erster Linie Aufgabe der Gewerkschaften selbst. Gleichwohl wäre es im Erfolgsfall von weitreichenderer Bedeutung. Die Reaktivierung der Gewerkschaften als konstruktive Vetospieler, die Stärkung der gewerkschaftlichen Repräsentanz in den Betrieben, die Stabilisierung des Flächentarifvertrages, die Reformulierung eines gesellschaftspolitischen Mandats sowie die Überwindung der gewerkschaftlichen Repräsentationskrise liefern auf eine Wiedererstarkung der Gewerkschaften hinaus. Diese kann jedoch nur als Gegenprojekt zur neoliberalen Modernisierung gelingen, die auf eine Schwächung von kollektiven Sozialstandards und

gewerkschaftlicher Organisations- und Verhandlungsmacht setzt. Damit bestätigt sich der Eingangs formulierte, enge Zusammenhang zwischen einer nachhaltigen Stärkung der Gewerkschaften und der Zurückdrängung neoliberaler Hegemonie.

Gleichwohl wäre eine Revitalisierung der Gewerkschaften keine hinreichende Voraussetzung zur Überwindung des Neoliberalismus. Diese setzt eine breitere zivilgesellschaftliche Aktivierung und die Formierung eines gegenhegemonialen Blocks voraus, der die immer offensichtlicher werdenden Risse im Gebälk des Neoliberalismus nutzt. Es ginge um die politische Zusammenführung jener „Gegenbewegung“ gegen die „Teufelsmühle“ des (heute vor allem Finanz-)Marktes, der erneut die „Substanz der Gesellschaft als solche“ angreift (Polanyi 1995/1944, S. 182ff.). Eine solche Gegenbewegung müsste vermutlich als Bündnis derjenigen Akteure entstehen, die gegenwärtig noch relativ isoliert in ihren Handlungsfeldern an der Bewältigung der Probleme der neuen Kapitalismus-Formation arbeiten. Zu nennen sind neben den Gewerkschaften die globalisierungskritischen Bewegungen, weitere Nichtregierungsorganisationen, die diversen sozialen Selbsthilfe-Initiativen und nicht zuletzt die kritischen Teile der kulturellen Linken - also der Wissenschaftler/innen, Intellektuellen usw. Eine solche Bewegung hätte nach dem Prinzip der autonomen Kooperation nach gemeinsamen politischen Projekten und Zielen zu fahnden, sollte sich aber vor einem zu weiten Vereinheitlichungsanspruch hüten. Es spricht vieles dafür, dass eine neuen Kultur der wechselseitigen Toleranz und der Akzeptanz der spezifischen Bewegungs- und Organisations-Kulturen die Schlüsselressource eines solchen Bündnisses darstellt. Die Bewahrung der organisationskulturellen Autonomie der Kooperierenden muss der Attraktivität einer solchen Bewegung keineswegs abträglich sein. Wie ein Mosaik seine Ausstrahlungskraft als Gesamtwerk entfaltet, obwohl seine Einzelteile als solche erkennbar bleiben, könnte eine neu gegründete Linke als heterogener Kollektivakteur wahrgenommen und geschätzt werden.

Die Gründung einer solchen Mosaik-Linken im Finanzmarkt-Kapitalismus stellt einen Kontext dar, auf den sich auch die gewerkschaftliche Strategiedebatte beziehen sollte. Wollen die Gewerkschaften in einem solchen Prozess eine relevante Rolle spielen, müssen sie die Anstrengungen zur Weiterentwicklung ihrer Durchsetzungskraft verstärken. Dies gilt unabhängig davon, ob „boxing or dancing“ (Huzzard/Gregory/Scott 2004) die Metapher einer strategischen Neuorientierung abgibt. Die Fähigkeit zur Mobilisierung eigener Machtressourcen bleibt die entscheidende Vorbedingung dafür, sich als konstruktiver Vetospieler erfolgreich in einen Prozess einschalten zu können, in dem die Überwindung des

Neoliberalismus zu einer realen Option wird.

**Literatur:**

- Aglietta, Michel (2000): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg
- AG Strategic Unionism (2007): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Jena, i.E.
- Altvater, Elmar (2005): Das Ende des Kapitalismus, wie wir ihn kennen. Eine radikale Kapitalismuskritik, Münster
- Altvater, Elmar (2006): Gewerkschaften am Übergang zum post-fossilen Zeitalter, in: WSI Mitteilungen h.3, S. 165-167
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2006): Memorandum 2006. Mehr Beschäftigung braucht eine andere Verteilung. Köln
- Behrens, Martin (2005): Mitgliederrekrutierung und institutionelle Grundlagen der Gewerkschaften. Deutschland im internationalen Vergleich, in: Berliner Debatte Initial, H. 5, S. 30-37
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (gemeinsam mit Kraemer, Klaus und Speidel, Ferderic) (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert Stiftung. Bonn
- Butterwegge, Christoph (2001): Wohlfahrtsstaaten im Wandel. Probleme und Perspektiven der Sozialpolitik. Wiesbaden
- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg
- Cioffi, John W. /Höpner, Martin (2006): Das parteipolitische Paradox des Finanzkapitalismus. Aktionärsorientierte Reformen in Deutschland, Frankreich, Italien und den USA, in: Politische Vierteljahresschrift H. 3, S. 419-440
- Deppe, Frank (2003): Gewerkschaften unter Druck. (Supplement der Zeitschrift Sozialismus) September. Hamburg
- Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (2006): Im Schatten der Globalisierung. Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen. Wiesbaden
- Ehlscheid, Christoph/Urban, Hans-Jürgen (2007): Ein Schritt auf dem Weg aus der Defensive?, in: WSI Mitteilungen H. /, S. 398-403
- Euro-Memorandum Gruppe (2006): Eine demokratische wirtschaftspolitische Alternative zum neoliberalen Umbau Europas. EuroMemorandum 2006. Dezember ([http://www.memo.uni-bremen.de/euromemo/Euromemorandum\\_2006\\_Deutsch\\_7-12-06-1.pdf](http://www.memo.uni-bremen.de/euromemo/Euromemorandum_2006_Deutsch_7-12-06-1.pdf))
- Frege, Carola/Kelly, John (2004): Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford
- 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.)
- Höpner, Martin (2003): Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland. Frankfurt/M.
- Huffschnid, Jörg (2002): Politische Ökonomie der Finanzmärkte. Hamburg
- Huffschnid, Jörg (2006): Auch Industrieländer brauchen regulierte Kapitalmärkte, in: WSI Mitteilungen, H. 12, S. 690-697

- Huzzard; Tony/Gregory, Denis/Scott, Regan (2004): *Strategic Unionism and Partnership. Boxing or Dancing?* New York
- Katz, Harry C./Batt, Rosemary/Keefe, Jeffrey (2003): *The Revitalisation of the CWA: Integration collective Bargaining, political Action, and Organizing*, in: *Industrial and Labor Review*, Nr. 4, S. 573 – 589
- Korpi, Walter (1989): *Macht, Politik und Staatsautonomie in der Entwicklung der sozialen Bürgerrechte*, in: *Journal für Sozialforschung*, H. 2, S. 137-164
- 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
- Hirsch, Joachim (1995): *Der nationale Wettbewerbsstaat. Staat, Demokratie und Politik im globalen Kapitalismus*. Berlin
- Jessop, Bob (2007): *Kapitalismus, Regulation, Staat*. Hamburg
- Merkel, Wolfgang u.a. (Hrsg.) (2006): *Die Reformfähigkeit der Sozialdemokratie. Herausforderungen und Bilanz der Regierungspolitik in Westeuropa*. Wiesbaden
- 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
- 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
- Piazza, James (2001): *De-Linked Labor. Labor Unions and Social Democratic Parties under Globalisation*, in: *Party Policies*, Nr. 4, S. 413-435
- Polanyi, Karl (1995/1944): *The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Frankfurt/M.
- Ptak, Ralf (2004): *Neoliberalismus: Geschichte, Konzeption und Praxis*, in: Müller, Ulrich/Giegold, Sven/Arhelger (Hrsg.): *Gesteuerte Demokratie? Wie neoliberale Eliten Politik und Öffentlichkeit beeinflussen*. Hamburg, S. 14-28.
- 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
- Sauer, Dieter (2005): *Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen*. Hamburg
- Schumann, Michael (2003): *Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriosozilogie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik*. Hamburg
- Streeck, Wolfgang (2005): *Nach dem Korporatismus. Neue Eliten, neue Konflikte*. MPIfG Working Paper 05/04. Köln
- Streeck, Wolfgang/Hassel, Anke (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
- Streeck, Wolfgang/Höpner, Martin (Hrsg.)(2003): *Alle Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland AG*. Frankfurt
- Taylor, Graham/Mathers, Andrew (2002): *Social Partner or Social Movement? European Intergration and Trade Union Renewal in Europe*, in: *Labor Studies Journal*, H. 1, S. 93-108
- 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.
- Urban, Hans-Jürgen (2003/2004): Aktivierender oder solidarischer Sozialstaat?, in: FIAB-Forschung: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, Band 21/22, S. 319-334
- 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. Kontexte und Probleme gewerkschaftlicher Strategiebildung, in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, H. 2, S. 44-60
- Urban, Hans-Jürgen (2005b): Wege aus der Defensive. Schlüsselprobleme und -strategien gewerkschaftlicher Revitalisierung, in: Detje/Pickshaus/Urban (Hrsg.), S. 187-212
- Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2006a): ABC zum Neoliberalismus. Von „Agenda 2010“ bis „Zumutbarkeit“, Hamburg
- Urban, Hans-Jürgen (2006b): Vom Krisen- zum Strategieparadigma? Argumente für Nutzen und Möglichkeit einer Neuausrichtung der gewerkschaftlichen Gewerkschaftsforschung. Vortrag an der Friedrich-Schiller-Universität Jena am 1. Dezember, ([http://www.uni-jena.de/data/unijena/faculties/fsv/institut\\_soz/UrbanGewerkKongress.pdf](http://www.uni-jena.de/data/unijena/faculties/fsv/institut_soz/UrbanGewerkKongress.pdf))
- 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: Montly Labor Review , Jan. ,S. 38-49
- Voss, Kim/Sherman, Rachel (2000): Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalisation in the America Labor Movement, in: American Journal of Sociology, Nr. 2(September), S. 303-349.
- Weber, Max (1921/1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen
- Windolf, Paul (Hrsg.) (2005a): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. (Sonderheft 45 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie). Wiesbaden
- Wright, Erik O. (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise, in: American Journal of Sociology 105 (4), S. 957-1002