

Schwerpunkt Konflikt(e) um Arbeit

Jg. 8, Heft 2, November 2015

Inhalt

Nicole Mayer-Ahuja/ Wolfgang Dunkel/ Frank Kleemann	Editorial	3
Wolfgang Menz/ Knut Tullius	Stellvertreterpolitik in der Legitimitätskrise? Bedingungen und Grenzen von Aktivierung und Mobilisierung	5
Mario Becksteiner	Bürokratie, Subjekt, Ko-Evolution. Eine (Neu-)Vermessung ihres Verhältnisses	20
Philipp Staab	Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes	34
Stefan Schmalz, Steffen Liebig, Marcel Tiel	Zur Zersplitterung des sozialen Konflikts in Westeuropa: Eine Typologie nicht-normierter Kämpfe um Arbeit	49
Alexander Gallas	Politisierte Streiks: Zur Dynamik und Deutung von Arbeitskämpfen in Großbritannien	67
Ingrid Artus/ Jessica Pflüger	Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks	92
	Promotionsvorhaben	109
	Berichte und Mitteilungen	115

HerausgeberInnen

Dr. Wolfgang Dunkel, ISF e.V. München

Prof. Dr. Hajo Holst, Universität Osnabrück

Prof. Dr. Heike Jacobsen, TU Cottbus

Dr. Nick Kratzer, ISF e.V. München

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Universität Göttingen (verantwortlich für dieses Heft)

Prof. Dr. Frank Kleemann, Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. G. Günter Voß, TU Chemnitz

Redaktion

Anna Hoffmann M.A.

Jutastraße 13

D-80636 München

Tel: +49 89/ 89 05 33 29

kontakt@hoffmanna.de

Korrektorat

Die Textarbeiter

Franziska Engelmann & Ronny Reißmüller GbR

Further Straße 7

09113 Chemnitz

kontakt@die-textarbeiter.de

<http://www.ais-studien.de>

Editorial

Arbeit ist ohne Konflikt nicht zu haben – dies betrifft die Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung im betrieblichen Kontext ebenso wie die Regulierung von Arbeit. In dieser Ausgabe der AIS-Studien sind Beiträge der Frühjahrstagung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie (11.-12.06.2015 in Göttingen) versammelt, die „Konflikt(e) um Arbeit“ zum Thema machen.

Im ersten Beitrag behandeln *Wolfgang Menz (ISF München)* und *Knut Tullius (SOFI Göttingen)* die Frage, inwiefern „Stellvertreterpolitik“ derzeit in eine Legitimitätskrise gerät. Anhand empirischer Befunde zu Fällen von Standortschließung in der IT-Branche und im Einzelhandel argumentieren sie, dass der traditionelle Tausch (Akzeptanz von Stellvertreterpolitik gegen Beschäftigungssicherheit) speziell von Seiten des Managements in Frage gestellt werde. Die weit verbreitete Kritik von Beschäftigten an Würdeverletzung (Einzelhandel) bzw. Rationalitätsverletzung (IT) sei bislang jedoch eher Ausdruck von Verunsicherung und spreche (noch) nicht für eine Delegitimierung sozialpartnerschaftlicher Orientierungen.

Der Aufsatz von *Mario Becksteiner (Universität Göttingen)* knüpft insofern direkt an diese Ausführungen an, als die Controllingmaßnahmen, mit denen ProjektleiterInnen in dem von ihm untersuchten Industriebetrieb konfrontiert sind, ebenfalls zu Legitimationsproblemen betrieblicher Herrschaft beitragen. Becksteiner diskutiert, wie immer neue Controllinganforderungen formuliert und Rückmeldungen von Beschäftigten eingefordert werden, ohne dass ein Input erkennbare Folgen habe. Vom Management präsentiert als Element der Marktsteuerung, von Beschäftigten hingegen wahrgenommen als unproduktive Erweiterung bürokratischer Steuerung, werde Subjektivität im Rahmen exzessiven Controllings gleichzeitig in Dienst genommen und ihre Äußerung ad absurdum geführt.

Im dritten Beitrag argumentiert *Philipp Staab (Hamburger Institut für Sozialforschung)*, dass bei gering qualifizierten Dienstleistungen eine Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes stattfindet, verstanden als zunehmend fragmentierte Konkurrenz zwischen Beschäftigten um Privilegien und Aufstieg im Rahmen von Günstlingsmodellen. Hintergrund seien Prozesse sozialer Rationalisierung im Arbeitsprozess, da Tätigkeiten in Reinigungsdienst, Sicherheitsgewerbe oder Pflege einer fortschreitenden Standardisierung und Intensivierung sowie einer Abkehr von Arbeitsteilung unterworfen seien. Weil das Management vermehrt auf direkte Kontrolle setze, entstehe eine neue Form personaler Herrschaft, die eine Institutionalisierung des Arbeitskonfliktes erschwere.

Die Zersplitterung des Klassenkonfliktes ist auch Gegenstand des vierten Textes von *Stefan Schmalz, Steffen Liebzig und Marcel Thiel (Universität Jena)*, die eine Typologie nicht-normierter Kämpfe um Arbeit in Westeuropa vorstellen. Nicht-normierte Konflikte (wie politische Massenproteste, ‚wilde‘ Betriebskonflikte oder ‚riots‘ im Sinne städtischer Unruhen), die sich oft gegen den ‚Staat‘ wendeten, hätten seit der Finanz- und Wirtschaftskrise (ab 2008) zugenommen, während Proteste von Arbeitenden gegen Unternehmen rückläufig seien. Allerdings spielen Überlappungen zwischen Arbeitskonflikten, politischen Konflikten und Konflikten um urbanen Raum eine immer wichtigere Rolle.

Der fünfte Beitrag von *Alexander Gallas (Universität Kassel)* widmet sich den Veränderungen von Arbeitskämpfen im Großbritannien des 21. Jahrhunderts. Die Wahrnehmung, dass Streiks auch in hier an Bedeutung gewinnen, sei zum einen auf eine Zunahme von niedrigem Niveau (nach dem massiven Rückgang von Streikaktivitäten während der Thatcher-Zeit), zum anderen auf die Zunahme von Streiks mit Massenwirkung in den letzten Jahren zurückzuführen, die starke mobilisierende Wirkung entfalten. Wenn etwa gegen Rentenreformen der Regierung gestreikt werde, sei der Übergang von einer (früheren) Politisierung in Regierungsregie zu einer gewerkschaftlich geführten Politisierung unverkennbar. Die Politik des Streiks erhalte damit einen grundlegend anderen Charakter.

Den Abschluss bildet der Artikel von *Ingrid Artus und Jessica Pflüger (Universität Erlangen-Nürnberg)*. Sie kritisieren die Diagnose, dass die aktuelle Verlagerung von Arbeitskämpfen in den Dienstleistungssektor (Tertiarisierung) quasi automatisch zu deren Feminisierung führe. Anhand einer Übersicht über Daten zu weiblichen TeilnehmerInnen an Arbeitskämpfen und einer Auswertung zentraler Zeitschriften im Bereich Industrielle Beziehungen wird argumentiert, dass eine Feminisierung quantitativ nicht eindeutig zu belegen sei und der Zusammenhang zwischen Arbeitskampf und Gender bislang kaum thematisiert werde, da Männer nach wie vor implizit als ‚Normalfall‘ gälten. Inwiefern Frau-Sein als Erklärungsfaktor für Auftreten, Verlauf und Inhalte von Arbeitskonflikten herangezogen werden könne, sei offen.

Deutlich wird in der Zusammenschau der Artikel, dass Konflikt(e) um Arbeit sich aus verschiedenen Quellen speisen – aus Auseinandersetzungen um Arbeitsverhältnisse und Verträge, um Anerkennung und um ein Arbeiten in Würde. Diese Ausgabe der AIS-Studien weist demnach in doppelter Hinsicht über den Betrieb als traditionellen Fokus der Arbeits- und Industriesoziologie hinaus: zum einen sind Konflikte um Arbeit engstens mit breiteren gesellschaftlichen Legitimitätsvorstellungen verbunden – zum anderen erleben wir offenkundig eine Politisierung von Arbeitskonflikten, in denen zunehmend nicht das Kapital, sondern der Staat als Gegenüber fungiert. Die Diskussion über die Konsequenzen dieser Befunde für künftige arbeitssoziologische Forschung hat begonnen. Wir sind gespannt, wohin sie uns führen wird.

Für die HerausgeberInnen

Nicole Mayer-Ahuja, Wolfgang Dunkel, Frank Kleemann

Wolfgang Menz, Knut Tullius¹

Stellvertreterpolitik in der Legitimitätskrise? Bedingungen und Grenzen von Aktivierung und Mobilisierung

Abstract: In Deutschland sind die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in einer Weise strukturiert, institutionalisiert und als symbolische Ordnungsvorstellung charakterisiert, die als „sozialpartnerschaftlich“ bezeichnet wird. Für den Kompromisscharakter dieser Ordnung ist typisch, dass sich dessen Legitimität aus Sicht der Arbeitnehmer vor allem an der angemessenen Beteiligung an den Ergebnissen – dem Output: v.a. Entgelt, Beschäftigungssicherheit, Qualität der Arbeit – bemisst. Ansprüche auf Beteiligung an Entscheidungen und Entscheidungsverfahren, dies zeigen unsere empirischen Befunde, sind in Bezug auf den Nahbereich der Arbeit sehr stark ausgeprägt, Ungerechtigkeits Erfahrungen verbreitet. Beteiligung und Mitwirkung an interessenpolitischen Entscheidungen spielen dagegen in vielen Fällen vor allem als Stellvertreterbeteiligung eine Rolle. Jedoch finden sich auch Beispiele für eine Dynamisierung von Anspruchsverletzungen, die zu einer (Selbst-)Aktivierung und Mobilisierung von Beschäftigten führen – wir beleuchten deren Bedingungen und Grenzen.

Der folgende Beitrag präsentiert und diskutiert empirische Befunde aus einem kürzlich abgeschlossenen Forschungsprojekt², welches die Legitimitätsansprüche und Handlungsorientierungen von Erwerbstätigen im Hinblick auf Arbeit und Betrieb untersuchte. Daraus möchten wir im Folgenden einige Befunde und Thesen zu den interessenpolitischen Handlungsorientierungen von Beschäftigten zur Diskussion stellen. Uns interessieren hierbei vor allem die subjektiven Motivationen von Erwerbstätigen mit Blick auf Interessenpolitik sowie die Frage danach, welchen Stellenwert das sogenannte Stellvertreterprinzip im Motivationshaushalt von Beschäftigten heute (noch) hat und welche Bedeutung demgegenüber beteiligungsorientierte Interessenpolitikformen – die auf eine Aktivierung der Beschäftigten setzen – haben. Dies wollen wir in mehreren Schritten tun: Zunächst folgen einige Vorüberlegungen zu den klassischen Ordnungsvorstellungen im deutschen System der Industriellen Beziehungen – der ‚Sozialpartnerschaft‘ und des ‚Sozialpartnerschaftlichen Geistes‘ – und des die interessenpolitischen Orientierungen von Beschäftigten in der Industrie lange prägenden Stellvertreterprinzips (1). Im zweiten Teil präsentieren wir Befunde und Thesen zur Frage nach der aktuellen Tragfähigkeit von Stellvertreterpolitik auf der Grundlage von Beschäftigteninterviews sowie Gruppendiskussionen aus dem erwähnten Forschungsprojekt (2). Im Hauptteil betrachten wir die Bedingungen, unter

¹ Dr. Wolfgang Menz (E-Mail: wolfgang.menz@isf-muenchen.de), wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München; Dr. Knut Tullius (E-Mail: knut.tullius@sofi.uni-goettingen.de), wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität.

² „Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen“. Das Projekt wurde von Mitte 2012 bis Ende 2014 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und in Kooperation von SOFI Göttingen (Tullius, Wolf, Vogel) und ISF München (Kratzer, Menz, Nies) durchgeführt. Die Ergebnisse liegen inzwischen in Buchform vor (Kratzer et al. 2015). Wir haben insgesamt 207 qualitative Interviews und 19 Gruppendiskussionen mit Beschäftigten aus 25 Unternehmen aus Industrie, Bauwirtschaft und Dienstleistungen sowie mehr als 50 Experteninterviews geführt. Das Ziel des Projekts lag in der Rekonstruktion von Legitimitätsansprüchen von Beschäftigten und deren Erklärung aus ihren jeweiligen Kontexten aus typischen arbeitsbezogenen Problemlagen und betrieblichen Bedingungen.

und in denen Anspruchsverletzungen in Arbeit und Betrieb zu interessenpolitischer Mobilisierung ‚jenseits‘ von Stellvertreterpolitik führen (3). In einem Fazit schließlich fassen wir die Befunde zusammen und fragen: Wie steht es heute um die Legitimität der Ordnungsvorstellungen des hiesigen Systems der Industriellen Beziehungen und um die Bedingungen von interessenpolitischer Aktivierung (4)?

1 Sozialpartnerschaft, Sozialpartnerschaftlicher Geist und Stellvertreterpolitik

Neben einigen weiteren „Hochwertbegriffen“ (Fehmel 2011) steht ‚Sozialpartnerschaft‘ seit Jahrzehnten im Zentrum der symbolischen Ordnung des deutschen Systems der Industriellen Beziehungen. Für dieses Leitbild ist u.a. eine Form des Interessenkompromisses kennzeichnend, den man als partnerschaftlichen Produktivismus bezeichnen kann: Mit allgemein akzeptierten Interessendivergenzen geht eine auch von den Interessenvertretungen unterstellte Interessenparallelität in Produktions-, Wachstums- und Rationalisierungsfragen einher (Hoffmann 2005; Jacobi et al. 1998), die sich wiederum mit einem hohen wechselseitigen Interesse an vertretungsstarken Verhandlungspartnern und an kooperativen Formen der Konfliktaustragung im Sinne einer geteilten Orientierung am „Gemeinwohl“ verbindet (Kädtler 2006, S. 29f). Auch wenn mit dem Begriff ‚Sozialpartnerschaft‘ die Interessenkonflikte zwischen Kapital und Arbeit „bagatellisiert“ werden (Müller-Jentsch 2011, S. 193), so beeinflusst diese Vorstellung doch auch die Diskurse und Handlungsorientierungen in der betrieblichen Arena der Industriellen Beziehungen. Jedoch muss sich dieses Leitbild bzw. Deutungsmuster immer wieder legitimieren: Die Geltungsansprüche des Systems müssen mehr oder weniger gerechtfertigt erscheinen.³ Unter Bezugnahme auf das Konzept der betrieblichen Sozialordnung (Kotthoff/Reindl 1990; Kotthoff 1994) und auf den Ansatz einer „Soziologie der Kritik“ (Boltanski/Chiapello 2003) haben wir (vgl. im Weiteren: Tullius/Wolf 2012, S. 370ff.) vorgeschlagen, das normative Muster des „Sozialpartnerschaftlichen Geistes“ in der betrieblichen Arena als eine *spezifische Verschränkung* von Regeln und Vorstellungen der *Integration und der Form der Entscheidungsfindung und der Legitimation* der getroffenen Entscheidungen zu fassen. Mit einer sozialintegrativen, gleichzeitig zentralistisch-repräsentativen und konfliktvermeidenden *Integrationslogik* ist eine *Legitimationslogik* verknüpft, die hauptsächlich auf outputorientierter Legitimierung basiert. Die Input-Legitimität – bezüglich Beteiligung an Entscheidungen – des Systems „beruht auf zentralisierter, professionalisierter Beteiligung durch dauerhafte Interessenrepräsentanten, denen die Repräsentierten ihre Beteiligungsansprüche im Tausch gegen hinreichende Output-Teilhabe abtreten. Die sozialpartnerschaftlichen Leitprinzipien sind Leistung und nicht Gleichheit, Repräsentation und nicht direkte Partizipation“ (vgl. ebd., S. 372f.). Hiermit sind wir bei dem angekommen, was man typischerweise als ‚Stellvertreterpolitik‘ bezeichnet: Interessenpolitik, die primär für und nicht von den Beschäftigten gemacht wird.

³ Im Sinne Habermas‘ (1973, S. 21f.): „[D]en Wahrheitsansprüchen, die wir mit empirischen Behauptungen erheben, entsprechen Richtigkeits- und Angemessenheitsansprüche, die wir mit Handlungs- bzw. Bewertungsnormen aufstellen.“

Doch wie bestandserhaltend sind dieser sozialpartnerschaftliche Geist und die Stellvertreterpolitik heute noch? Beide benötigen zur Legitimierung sowohl materielle Ressourcen als auch damit kompatible motivationale Ressourcen, d.h. entsprechende Orientierungen der betrieblichen Akteure, sowohl im Management wie seitens der Beschäftigten. Ob die *materiellen* Ressourcen (und Machtarrangements) zur Einlösung der Verteilungsversprechen heute – nicht zuletzt angesichts der krisenhaften Entwicklungen der letzten Jahre und Jahrzehnte – noch hinreichend verfügbar sind, kann hier nicht thematisiert werden, die Befunde deuten auf eine krisenhafte Ambivalenz (Streeck/Hassel 2003, Haipeter 2012, Tullius/Wolf 2012). Auch bezüglich der zum Bestandserhalt dieses Systems ebenfalls notwendigen Orientierungen der Kapitalseite gibt es sicherlich begründete Zweifel (Streeck 2013), auch wenn die ‚Sozialpartnerschaft‘ zumindest im öffentlichen Diskurs – nicht zuletzt im Zuge der Bewältigung der Großen Rezession – auch dort derzeit wieder hochgehalten wird. Hier soll es jedoch weniger um die materiellen und institutionellen Ressourcen oder um die Motivationen der Arbeitgeberseite, sondern um die motivationalen Ressourcen der Beschäftigten gehen: Unterstützen deren Orientierungen noch die ‚sozialpartnerschaftlichen‘ Vorstellungen von Integration, Entscheidung und Rechtfertigung? Trägt der interessenpolitische Vorrang von Output-Legitimität und Stellvertreterpolitik noch, und: was sind die Bedingungen und Grenzen interessenpolitischer Mobilisierung?

2 Der Gerechtigkeitsanspruch auf Beteiligung und interessenpolitische Handlungsorientierung

Unter Legitimitätsansprüchen verstehen wir normative Ansprüche, die von Beschäftigten explizit oder implizit hinsichtlich bestimmter betrieblicher Ordnungen (z.B. Verteilungsregeln, Entscheidungsprozeduren, Maßnahmen der Krisenbewältigung) formuliert werden. Von bloßen Wünschen unterscheiden sich solche Ansprüche dadurch, dass sie unter Rückgriff auf normative Begründungen formuliert werden (können) (Hürtgen/Voswinkel 2014, S. 40ff.). Mit der Formulierung eines Anspruchs wird also unter Rekurs auf eine geltende (genauer: als geltend unterstellte) Norm ein allgemeines (nicht bloß individuelles) Anrecht auf etwas (im weiteren, nicht juristischen Sinne) benannt und unter Umständen auch eingefordert und eingeklagt (Wolf 2014, S. 9f.). Die den Einzelaussagen sowie -urteilen (einzelne Ansprüche: Sollensaussagen, Forderungen, Kritik) der Befragten normativ zugrunde liegenden allgemeinen Prinzipien und Maßstäbe der Bewertung und Beurteilung haben wir zu charakteristischen *Anspruchsmustern* verdichtet. Acht basale Anspruchsmuster können wir identifizieren: fünf ‚moralische‘ Legitimitätsansprüche (oder Gerechtigkeitsansprüche) in Bezug auf Beteiligung, Leistungsgerechtigkeit, Selbstverwirklichung, Würde und Fürsorge sowie drei Arten von Rationalitätsansprüchen: technisch-funktionale, ökonomische und bürokratisch-organisationale Ansprüche (vgl. ausführlich Kratzer et al. 2015, Kap. 3). Im Hinblick auf dieses doppelte Spektrum von erwerbsarbeitsbezogenen Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüchen beschränken wir uns an dieser Stelle auf *Beteiligungsansprüche der Beschäftigten und hierbei wiederum insbesondere auf die im engeren Sinne interessenpolitischen Orientierungen und Erwartungen* von Beschäftigten.

Der Anspruch darauf, gleichberechtigt an allen Entscheidungen beteiligt zu sein, die das Gemeinwesen betreffen, ist der Kernanspruch einer demokratischen Ordnung. Zwar spielt das Prinzip gleicher Beteiligung in Arbeitsorganisationen generell eine nachgeordnete Rolle, doch geht es in Bezug auf die Erwerbssphäre beim Gerechtigkeitsanspruch auf Beteiligung im Kern um den ‚Bürgerstatus im Betrieb‘, und das heißt in der Konsequenz: um (Status-)Gleichheit in Bezug auf Mitentscheidung und Partizipationschancen in allen Fragen der Arbeits- und Beschäftigungsordnung. In unserem Interviewmaterial artikuliert sich ein starker und weit verbreiteter Anspruch auf direkte Beteiligung in diesem Sinne vor allem da, wo es um den unmittelbaren Nahbereich der Arbeit geht: die Partizipation oder Nicht-Partizipation an den (‚kleinen‘) Entscheidungen, die den engeren Kooperationszusammenhang, z.B. einer Arbeitsgruppe oder einer Abteilung, betreffen. Die Stärke dieses Anspruchs wird in der oft vehementen Kritik am Ausschluss aus Entscheidungsprozessen bzw. – insbesondere in der Industrie, aber auch in einigen Dienstleistungsbereichen – an einer Pseudobeteiligung sehr deutlich. Mit Bezug auf diesen Nahbereich ist offene Kritik besonders ausgeprägt, hier wird Nichtbeteiligung an Entscheidungen häufig als Ungerechtigkeitserfahrung thematisiert. Man fühlt sich oft ‚verschaukelt‘ oder mit seinen Vorschlägen hingehalten; es wird lediglich das ‚Gefühl‘ vermittelt, man könne Einfluss nehmen, de facto würden Entscheidungen aber in nicht transparenter Weise andernorts oder völlig anders getroffen, als die gefragten Betroffenen es erwarteten.

Beteiligungsansprüche überlagern sich häufig mit Selbstverwirklichungsansprüchen – und sie verbinden sich auch mit Ansprüchen an Leistungsgerechtigkeit. Beteiligt zu werden an Entscheidungen wird gerade als eine Voraussetzung dafür angesehen, im Betrieb die Arbeitsleistung bringen zu können, die man dem Arbeitgeber legitimer Weise zu schulden meint. Wird man nicht hinreichend einbezogen in arbeitsplatzbezogene Entscheidungen, leidet darunter die eigene Leistungsfähigkeit (und die des Arbeitssystems insgesamt). Als eigentliche Expertinnen bzw. Experten im Arbeitssystem will und muss man daher einbezogen werden, damit die Arbeit besser (oder überhaupt) läuft und damit was ‚rum kommt‘ – auch für den Betrieb. Legitimatorische Stützung finden Beteiligungsansprüche in betrieblichen Partizipationsangeboten. Und gerade dort, wo diese angebotene Partizipation seitens des betrieblichen Managements nicht (mehr) ‚gelebt‘ wird, findet sich massive Kritik an den Zuständen.

„Das heißt zwar immer [von den Vorgesetzten]: ‚Ja, kommt ruhig, wenn was ist, meine Türen sind offen, wenn einer Ideen und Vorschläge hat‘. Aber die Regel Nummer 1 heißt: ‚Geh niemals irgendwo hin, komm niemals mit Vorschlägen, mach niemals irgendwelche Anmerkungen oder sonst was‘. Nicht nur bei den Vorgesetzten ist das ungern gesehen, sondern [...] gerade von den Programmen her. Wenn man jetzt da irgendwie wagt, irgendwie mal drauf hinzuweisen, dass das jetzt aber nicht besonders gut ist für die tägliche Arbeit, ist natürlich sofort jemand beleidigt, weil der hat es ja gemacht. Also man darf echt nix sagen.“
(Projektassistent, wissensintensive Dienstleistung_A)

Unsere Analyse zeigt, dass Beteiligungsansprüche auch heute aus Perspektive der Beschäftigten wichtig sind. Sie macht aber auch die Grenzen ihrer heutigen Artikulierbarkeit deutlich: Sie äußern sich in erster Linie auf die eigene Tätigkeit und das eigene Arbeitsumfeld bezogen, und hier recht vehement. Sie sind eng gekoppelt mit

der Vorstellung, die eigene Tätigkeit gut und richtig ausführen zu wollen und dafür über die geeigneten Ressourcen sowie Handlungsfreiheiten zu verfügen. Die Reichweite der formulierten Beteiligungsansprüche in Betrieb und Unternehmen ist begrenzt, denn weitere Ebenen von Beteiligung über diesen eigenen Handlungsbereich hinaus werden kaum explizit oder gar systematisch anvisiert. Eher selten artikulieren sich individuelle wie kollektive direkte Beteiligungsansprüche mit Blick auf übergreifende und ‚strategische‘ Unternehmensentscheidungen. So weit geht in aller Regel die Definition der eigenen Beschäftigtenrolle als ‚Betriebsbürger‘ schlicht nicht. Jene Ebene liegt jenseits der dieser Rolle zugeschriebenen Kompetenzen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.

„Kann ich als Mitarbeiter in der untersten Ebene überhaupt mitarbeiten an den Entscheidungen, die getroffen werden, die weltweit dann gelten sollen, die über den ganzen Kontinent gehen, weil man ist ja nicht bloß jetzt hier in Deutschland ansässig, sondern man ist ja weltweit ansässig? Habe ich das Wissen, um überhaupt eine richtige Entscheidung zu treffen? Was das weltweit für Auswirkungen haben kann? Nein. [...] Weil jeder bloß einen gewissen Blickwinkel sieht. Aber er sieht nicht das Ganze.“ (Abteilungsassistentin, Elektroindustrie_A)

Diese Zurückhaltung gilt auch für interessenpolitische Fragen, in denen – arbeitnehmerseitig – die Betriebs- und Personalräte als die Expertinnen und Experten für dieses Feld gelten. Die Legitimität der so begründeten betrieblichen Ordnung wird in vielen Untersuchungskonstellationen – insbesondere im Industriebereich, aber auch in Teilen der Bauwirtschaft sowie des Öffentlichen Dienstes – von den Beschäftigten nicht infrage gestellt, da im Großen und Ganzen – wenn auch unter teils schwierigen Rahmenbedingungen – die Ergebnisse noch einigermaßen ‚stimmen‘. Dort herrscht auch heute noch ein ‚sozialpartnerschaftlicher Geist‘ der Interessenregulation zwischen Kapital und Arbeit vor, mit dem ein Stellvertreterhandeln korrespondiert, welches nach wie vor als legitim gilt. Die Beschäftigten verlassen sich darauf, dass zumindest grobe Interessen- und Anspruchsverletzungen durch eine funktionierende Interessenvertretung weitgehend verhindert werden können, sodass substantielle Eigenaktivitäten von Seiten der Beschäftigtenbasis als nicht notwendig erscheinen.

„In diesem Teamwork, sage ich mal, Betriebsrat, Firma, Mitarbeiter [sind wir] irgendwo auch ganz gut unterwegs. Ne, wir haben, wie gesagt, unsere Arbeit, wir verdienen gutes Geld sicherlich, ja, wir haben eine planbare Arbeit, sage ich mal, wir haben eine planbare Zukunft.“ (Mechaniker, Maschinenbau_C)

Über die Teilnahme an mehr oder weniger ritualisierten Demonstrationen und Warnstreiks im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen und der Beteiligung an Betriebsrats- oder sonstigen Wahlen hinaus, sehen die Befragten keine Gründe für eine stärkere kollektive Beteiligung oder ein direktes Mitmachen (auch im gesellschaftspolitischen Raum). Zumindest nicht, solange die Verhältnisse und der Output, wie erwähnt, noch einigermaßen stimmen. Letztlich wäre ein ‚richtiger Arbeitskampf‘ ein deutlicher Krisenanzeiger – denn würde ein solcher geführt, dann sei klar, dass es dabei um die „Existenzgrundlage“ gehe.

„Also ich glaube dafür müsste schon massiv die Existenzgrundlage bedroht sein, damit diese Energie tatsächlich aufgewendet wird. Also bis dann tatsächlich der Durchbruch kommt so: ‚Ok, koste es was es wolle, ich bewege mich jetzt‘. Also da müsste schon wirklich die

Existenz von abhängen, damit diese Motivation aufkommt.“ (Entwickler, Automobilindustrie_A)

„Stellvertreterpolitik‘ sitzt hier – dies zeigt das Gros unserer Fälle im Feld der Industrie, aber auch in der Bauwirtschaft und teilweise im Öffentlichen Dienst – trotz oder gerade wegen anhaltender Krise(n) im Motivationshaushalt der Mehrzahl der Beschäftigten noch fest im Sattel. Die Beteiligung über Stellvertreter im Rahmen der Institutionen betrieblicher Mitbestimmung hat in vielen Bereichen den Status einer Hintergrundselbstverständlichkeit und besitzt nach wie vor eine hohe Legitimität.

In anderen Fällen (etwa in niedrig- und mittelqualifizierten Dienstleistungsbereichen) finden wir zwar eine auf den ersten Blick ähnliche interessenpolitische „Passivierung“ der Beschäftigtenbasis. Diese ist aber anders verursacht. Nicht aufgrund funktionierender Stellvertretung wird auf interessenpolitische Eigenaktivität verzichtet, sondern eher wegen ihrer mutmaßlichen Erfolglosigkeit. Dass man über Interessenhandeln – sei es durch eigenes, sei es durch Einschaltung des Betriebsrats – maßgeblichen Einfluss auf die Wahrung von Ansprüchen nehmen kann, gerät hier gar nicht ernsthaft in den Blick. Die Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte sind hier schwach, und auch die eigenen interessenpolitischen Handlungsfähigkeiten werden als gering eingeschätzt. Lohnabhängig zu sein heißt für diese Beschäftigten immer auch betrieblicher Herrschaft unterworfen zu sein, die nicht grundsätzlich für Beteiligung und Einflussnahme von Seiten der Beschäftigten sowie ihrer Interessenvertreter offen ist. Diese Entwicklung ist für diese Tätigkeitsbereiche keinesfalls neu. Einen wirklichen ‚sozialpartnerschaftlichen Geist‘ und ein (in Output-Hinsicht) erfolgreiches Stellvertretersystem hat es hier nie gegeben.

Wiederum anders gelagert ist die Situation in vielen Bereichen der hochqualifizierten Wissensarbeit. Zumeist bestehen hier in unseren Untersuchungsfällen – allesamt Konstellationen in Großunternehmen – durchaus funktionsfähige Institutionen der Interessenvertretung. Und es überwiegen wohlwollende Einschätzungen gegenüber den Betriebsräten und in Teilen auch gegenüber den Gewerkschaften. Nur gelten diese kaum als ‚ihre‘ Institutionen. Kollektive und insbesondere explizit konfliktorientierte Formen der Durchsetzung von Ansprüchen erscheinen Wissensarbeitern nicht als ihrer betrieblichen Position und Tätigkeit angemessen. Nicht Widerstand, Protest und Gegenmacht sondern dezentrale, individuelle Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe ist für viele der Wissensarbeiter/innen der bevorzugte Modus des Interessenhandelns.

„Also ich bin ja auch immer jemand gewesen, der gesagt hat, ich bin erwachsen genug, ich verhandle meine Verträge mit dem Arbeitgeber. Wenn wir uns handelseinig werden, wie schön, wenn nicht, dann sollte es halt nicht sein. Und ich war auch nie in der Gewerkschaft, ja.“ (Technischer Mitarbeiter, Finanzdienstleistungs-IT)

3 Aktivierung und Mobilisierung jenseits von Stellvertreterpolitik

Andererseits sind wir auch auf Konstellationen gestoßen, die in hohem Maße durch interessenpolitische Aktivierung und Mobilisierung ‚von unten‘ geprägt sind. Die Beschäftigten weichen hier in auffälliger Weise von den ‚üblichen‘ Handlungsorientierungen im Hinblick auf Interessendurchsetzung und deren Institutionalisierungsfor-

men – Betriebsräte und Gewerkschaften – ab. Sie nehmen ihre Interessenpolitik gleichsam selbst in die Hand: Sie organisieren Protest und Widerstand, nehmen an Streiks, Mahnwachen sowie Demonstrationen teil und suchen die unmittelbare Konfrontation mit der Unternehmens- bzw. Arbeitgeberseite.

In einigen unserer Untersuchungsfälle kommt es also zu einer Mobilisierung und (Selbst-) Aktivierung der Beschäftigten, die nun für ihre Ansprüche und Interessen ‚auf die Straße gehen‘ oder zumindest innerhalb der Betriebe für verschiedene Formen verdeckter oder offener interessenpolitischer Aktionen sorgen. Was trägt zur Entstehung von solch basisgetragenem Widerstand und Protest in- und außerhalb der Betriebe und Organisationen bei? Am Beispiel von fünf Fällen, die in besonders ausgeprägter Weise durch eine solche interessenpolitische Basisaktivität geprägt sind, möchten wir dem nachgehen. Dabei handelt es sich erstens um einen Einzelhandelsbetrieb, der zu einer großen Kette gehört und der aus unternehmensstrategischen Gründen vor der Schließung steht. Die Geschlechterstruktur ist in etwa ausgeglichen; neben Fachverkäufer/innen sind hier verschiedene handwerkliche und kaufmännische Berufe vertreten. Das zweite Unternehmen, das durch interessenpolitische Aktivierung und Mobilisierung geprägt ist, ist ebenfalls von einer Standort-schließung betroffen. Hier handelt es sich um einen IT-Dienstleister aus der Finanzwirtschaft mit einer hochqualifizierten, überwiegend männlichen Belegschaft. Ein weiterer Untersuchungsfall, auf den wir uns im Folgenden beziehen, sind kommunale Kindertagesstätten in einer süddeutschen Großstadt. Hier sind keine akuten Krisensituationen Ausgangspunkt für basisbezogene Interessenaktivitäten (die Beschäftigungssicherheit ist hoch, die Arbeitsmarktsituation günstig), sondern vielmehr massive Anerkennungsdefizite der (überwiegend weiblichen) Erzieherinnen. In zwei Unternehmen aus den industriellen Dienstleistungen spielt insbesondere die Erfahrung von massiver Benachteiligung gegenüber den Kernbelegschaften in den kooperierenden Industrieunternehmen eine wichtige Rolle, ebenso das Erleben individueller Missachtung. Die „aktivierten“ Mitarbeiter dieser Unternehmen sind zumeist männlich.⁴

Dass basisbezogene Mobilisierungsformen kein bloßer Reflex auf die ‚objektive‘ Betroffenheit der Beschäftigten – etwa von Interessenverletzungen, Unsicherheit oder Leid – sind, ist bekannt (in historischer Perspektive z.B. Moore 1987). Insbesondere die *Mobilization-Studies* (Kelly 1998, Badigannavar/Kelly 2005, Blyton/Jenkins 2013), an deren Thesen wir im Folgenden anschließen möchten, verweisen auf die zentrale Bedeutung von Ungerechtigkeitserfahrungen für die Entstehung von interessenpolitischer Aktivierung. Die Deutung von Erlebnissen als ungerecht bildet dieser Perspektive nach einen wichtigen Vermittlungsschritt zwischen Betroffenheiten und Erfahrungen einerseits sowie Mobilisierung und Aktivierung andererseits. Die Mobilization Studies zeigen allerdings zugleich, dass ein solches Ungerechtigkeitserleben oder – allgemeiner gesprochen – die Verletzung von legitimen Ansprüchen nur unter bestimmten Bedingungen zu kollektiver interessenpolitischer Aktivität und Protest

⁴ In diesen fünf Fällen – wir bezeichnen sie im Folgenden auch als ‚Mobilisierungsfälle‘ – haben wir insgesamt 37 Beschäftigteninterviews geführt. Die Befragten verfügen überwiegend über einen einschlägigen Berufs- oder Hochschulabschluss.

führen. Wenn es zur Krise oder zum Zusammenbruch von Legitimität kommt, dann sind durchaus auch andere Handlungskonsequenzen denkbar und möglich als gemeinsamer Protest – z.B. individuelles interessenpolitisches Handeln, aber auch Rückzug und Resignation.

Umgekehrt gilt allerdings: Es gibt keine kollektive Mobilisierung, die nicht durch Ungerechtigkeitserfahrungen grundiert ist. „The sine qua non for collective action is a sense of injustice, the conviction that an event, action or situation is ‚wrong‘ or ‚illegitimate‘“ (Kelly 1998, S. 27). Dies bestätigen unsere Befunde uneingeschränkt. In unseren Mobilisierungsfällen – beim Streik und den Demonstrationen der Beschäftigten des Finanzdienstleistungsinformatik-Unternehmens, bei den öffentlichkeitswirksamen Protesten gegen die abrupte Schließung der Einzelhandelsfiliale, bei der Betriebsratsgründung, den Streiks wie auch bei den informellen Arbeitskampfformen bei den Industriedienstleistern sowie bei den streikenden Erzieherinnen – spielt eine massive Empörung der Beschäftigten über die erlebten Geschehnisse sowie der Entscheidungen der Unternehmen bzw. Organisationen eine prägende Rolle.

Interessanterweise geht es dabei weniger um die individuelle Betroffenheit der einzelnen Beschäftigten. Es sind innerhalb der Belegschaften keinesfalls diejenigen Männer und Frauen, die vornehmlich unter Konsequenzen der kritisierten Geschehnisse (der Schließungen von Betrieben, der ungerecht niedrigen Vergütung usw.) zu leiden haben, die sich besonders empören und besonders aktiv werden. Unter den Protestierenden finden sich ebenso Viele, für welche die materiellen Konsequenzen nicht besonders hoch sind (z.B. durch Übergangsregelungen für ältere Beschäftigte, durch gute Arbeitsmarktaussichten usw.). Ausschlaggebend für die Aktivierung ist eine gemeinsame Deutung der Erfahrungen und Geschehnisse als illegitim, nicht eine bloße individuelle Interessenverletzung oder die Missachtung von persönlichen Wünschen. Entsprechend ist gerade in Fällen von Mobilisierung die Homogenität in den Einschätzungen und Bewertungen relativ hoch.

Die Mobilisierung basiert auf einem soliden normativen Fundament: auf der Vorstellung, dass die gemeinsam geteilten Ansprüche, die verletzt wurden, berechtigt und begründet sind. Dieses Fundament kann, wie unsere Untersuchungsfälle zeigen, allerdings gleichermaßen aus Gerechtigkeits- wie auch aus Rationalitätsansprüchen bestehen. An diesem Punkt ist die Mobilization-Theory zu ergänzen, denn wir haben auch interessenpolitische Auseinandersetzungen vorgefunden, die sich in erster Linie an Fragen der Rationalität entzünden und erst über solche Rationalitätsverletzungen zu Gerechtigkeitskonflikten erweitern. Beispielhaft dafür sind die Auseinandersetzungen um die Standortschließung des IT-Dienstleisters eines Finanzunternehmens. Im Zentrum der normativen Empörung stehen hier sachliche Fehlentscheidungen des Managements, die ökonomischen oder technisch-funktionalen Rationalitätskriterien zuwiderlaufen, wie die Beschäftigten meinen. Die Schließung sei weder ökonomisch noch organisatorisch notwendig, sondern diene bloß der Profilierung einzelner Entscheidungsträger.

„Für meine Begriffe geht es manchmal auch gar nicht oder einfach nicht um diese, wie soll man sagen, Wertschöpfung oder kaufmännische Sache. Sondern da geht es echt um die Befriedigung von einigen wenigen persönlichen Privatinteressen (...) Eine Sache, die ich

dann selber miterlebt habe ist, dass Argumente eben gar nicht zählen. Dass also argumentativ zu arbeiten oder dass das einfach gar nicht gehört wurde. Und das hat mich dann schon auch sehr, sehr aufgebracht. Also gegenüber richtig guten, sage ich jetzt mal, und nicht leicht vom Tisch zu wischenden Argumenten also so borniert zu sein“ (Assistentin, Finanzdienstleistungs-IT)

In der Folge entstehen daraus durchaus auch Gerechtigkeitsprobleme – etwa dadurch, dass die Arbeitnehmer unter Entscheidungen leiden müssen, in die sie nicht einbezogen wurden und die sie daher nicht zu verantworten haben. Den Kern der Empörung und den normativen Anstoß zur Mobilisierung bildet aber der Verstoß gegen die Rationalitätsprinzipien; an Rationalitätsfragen lagern sich in unseren Interviews im genannten Fall die intensivsten Schilderungen von Anspruchsmisachtungen an.

„Also wie gesagt, man muss es klar trennen: Ist das sinnvoll, was die Firma macht? Würde ich sagen, so ist es nicht so toll. Verhält sich die Firma unfair gegenüber Arbeitnehmern? Muss ich sagen, nein, eigentlich nicht.“ (technischer Mitarbeiter, Finanzdienstleistungs-IT A)

Dort, wo Gerechtigkeitsfragen im Zentrum stehen (und das ist in der Mehrheit der Fälle von interessenpolitischer Mobilisierung so), unterscheiden sich die zentralen Anspruchsmuster wiederum. Während im Fall der Filialschließung des Einzelhandels Würdeverletzungen das stärkste Mobilisierungspotenzial ausmachen, sind es im Falle der Erzieherinnen eher Fragen der Leistungsgerechtigkeit, die sich mit Fürsorgeansprüchen verbinden.

„So geht man nicht miteinander um! Wir sind Menschen, wir haben da neun Jahre gearbeitet, da kann man doch nicht einfach dir den Tritt in den Hintern geben und dich vor die Tür setzen! Ohne ein vernünftiges Wort!“ (Verkäuferin, Einzelhandel_C)

„Das war der Punkt, dass [wir] mal drauf aufmerksam machen wollten, dass wir eben keine Basteltanten sind, sondern eine gute pädagogische Arbeit leisten und dass es nicht sein kann, dass wir immer so, also wirklich so am Rande bezahlt werden und dass sich überhaupt nichts verändert, sondern immer nur genommen wird.“ (Erzieherin, Öffentlicher Dienst_B)

Über weniger Potenzial zur Mobilisierung verfügt offenbar der Selbstverwirklichungsanspruch, einen bedeutenderen Einfluss haben hingegen Beteiligungsansprüche. Zwar bilden diese in keinem unserer Fälle den zentralen und einzigen Fokus der normativen Empörung oder den Ausgangspunkt der Mobilisierung. Beteiligung kann aber auf jeden Fall zentrales Mittel sein, um sich gegen die Anspruchsverletzungen zu wehren und für die Realisierung von anderen Ansprüchen zu kämpfen. Im Verlauf der Aktivierungsprozesse und der Proteste nehmen Beteiligungsansprüche zudem ganz offensichtlich an Fahrt auf. Dort, wo Unzufriedenheit mit den Ergebnissen und Entscheidungen besteht, wird verstärkt Partizipation eingefordert – nicht zum Selbstzweck, sondern als das normativ gebotene, legitime Mittel, um die erfahrenen Ungerechtigkeiten und Irrationalitäten zu korrigieren. Legitimitätsansprüche sind in Aktivierungs- und Mobilisierungsprozessen ganz offensichtlich ‚in Bewegung‘ und können sich in deren Verlauf ändern. Es handelt sich also nicht zwangsläufig um eine zeitliche Abfolge, zu deren Beginn Ungerechtigkeitserfahrungen und an deren Ende Mobilisierung steht. Vielmehr entwickeln sich die normativen Ansprüche selbst im Prozessverlauf weiter, verschieben sich oder werden zurückgenommen.

Eine wichtige Rolle spielt der Mobilization Theory zufolge die Möglichkeit der Zurechnung von Verantwortlichkeit für Ungerechtigkeits Erfahrungen. „Workers must ... attribute blame for their problems to an agency“ (Badigannavar/Kelly 2005). Die Adressaten von normativ basierter Kritik und die Adressaten von interessenpolitischen Aktivitäten sind dabei nicht automatisch identisch, und ihr Verhältnis zueinander kann sich verändern, wie unsere Konstellationsanalysen gezeigt haben. Dass Verantwortliche etwa für betriebliche Krisen ausgemacht werden können, heißt nicht, dass diese auch für interessenpolitische Forderungen oder Handlungsstrategien zugänglich sein müssen. Dadurch wird im Verlauf der Bewusstseinsbildung und Mobilisierung gegebenenfalls ein Adressatenwechsel nötig – und zugleich ein Politisierungsprozess möglich.

Häufig kann auf den eigentlichen Adressaten der Kritik kein direkter Druck ausgeübt werden und es muss der ‚Umweg‘ über die Öffentlichkeit sowie die Kunden genommen werden. Die Ausrichtung des Protestes auf Öffentlichkeitswirksamkeit spielt in allen Aktivierungsfällen eine wichtige Rolle, besonders ausgeprägt in den Schließungsfällen. Sie zielt darauf ab, ein ökonomisches Drohpotenzial gegenüber dem Unternehmen aufzubauen, indem bestehende oder potenzielle Kunden zu Komplizen (und z.B. zu Boykotteuren) gemacht werden. Ebenso wichtig scheint beim Weg in die Öffentlichkeit aber auch eine stärkere symbolische Dimension zu sein: Öffentlich auf die eigenen Anspruchsverletzungen hinzuweisen heißt immer auch, die eigene Subjektposition – die den Protestierenden im Betrieb geradezu abgesprochen wird – aktiv wieder herzustellen.

Die Mobilization Theory verweist auf einen weiteren Faktor, der für die Herausbildung kollektiver interessenpolitischer Aktivitäten wichtig sei: die Entwicklung einer spezifischen Gruppenidentität, die sich aus der gemeinsamen Definition von Interessen in Gegenüberstellung zu denjenigen des Arbeitgebers entwickle und in der Unterscheidung von „them and us“ (Kelly 1998, S. 127, vgl. ebd. S. 30f.) zum Ausdruck komme. In unseren Mobilisierungsfällen ist es in der Regel tatsächlich zu einer solchen polarisierenden Gruppendifinition gekommen: die Verantwortlichen (Unternehmensleitung, Eigentümer usw.) sind „die Anderen“, die an Anspruchsverletzungen Schuld sind, während die Beschäftigten das gegenüberstehende „Wir“ repräsentieren. Die Herstellung sozialer Gemeinschaftlichkeit zwischen den Beschäftigten spielt eine wichtige Rolle und wird von den Beschäftigten ausgesprochen positiv erlebt. Auch die Wiederherstellung einer (kollektiven) Subjektposition ist offensichtlich bedeutsam. Allerdings funktioniert eine solche – offenbar Mobilisierung verstärkende – Polarisierung auch ohne Rückgriff auf einen klassischen Begriff von Interessendivergenz, an dem Kelly sich orientiert. Ein Beispiel dafür ist der Fall unseres IT-Dienstleisters aus der Finanzwirtschaft, in dem die Beschäftigten – selbstbewusste, (zunächst) überwiegend gewerkschaftsferne Hochqualifizierte – ihre soziale Stellung nicht in Kategorien von Hierarchie oder sozialer Ungleichheit (und erst Recht nicht in Begriffen von Klassenunterschieden) interpretieren. Die Arbeitsorganisation ist für die Beschäftigten (oder besser: sollte es sein) ein funktionaler Zusammenhang technischer und ökonomischer Effizienz. „Sie“ und „Wir“ unterscheiden sich hier – in den subjektiven Orientierungsmustern der Befragten – nicht entlang einer strukturellen

Interessendivergenz, sondern entlang der Kriterien für ‚Rationalität‘. Das heißt zugleich: Ihre Anspruchsmuster sind nicht oppositionell zur Organisation – etwa, indem ‚eigene‘ Gerechtigkeitsansprüche der Beschäftigten gegen (vermeintliche) Anforderungen von Marktrationalität oder organisationale Effizienzanforderungen gestellt werden. Vielmehr ist ihr zentrales Kritikmuster zugleich wichtigstes Rechtfertigungsprinzip von der Unternehmensseite für die Schließung – nur wird die Plausibilität der von der Unternehmensseite angeführten Begründungen bezweifelt. Der Legitimitätsanspruch ist unstrittig, kontrovers ist seine Realisierung.

Auch die Mobilisierung der Erzieherinnen in den süddeutschen kommunalen Kindertagesstätten ist – dem subjektiven Verständnis der Befragten nach – nicht an eine generelle Oben/Unten-Polarisierung und an einen systematischen Interessengegensatz gebunden. Unsere Befragten verstehen sich als selbstbewusste Kämpferinnen für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Leistungsgerechtigkeit wie auch für das Wohl der Kinder und ihrer Eltern. Damit berufen sie sich auf normative Prinzipien, die ihrem Arbeitgeber durchaus selbst wichtig sind (zumindest nimmt dieser selbst häufig Bezug darauf). Die Gruppenidentität der Beschäftigten ist hoch und hat sich, wie die Befragten schildern, im Laufe der verschiedenen Proteste sowie der mit den Veränderungen im Berufsfeld einhergehenden gesellschaftlichen Debatten und internen Diskussionen eher verstärkt. Gleiches gilt für ihre gewerkschaftliche Bindung, die in unserer Untersuchungskommune bereits seit längerem eher hoch ist und sich im Zuge der Proteste eher noch verstärkt hat. Eine scharfe Klassenkampfrhetorik liegt den Beschäftigten allerdings eher fern; auch eine Generalisierung ihrer Ansprüche unter Bezug auf einen allgemeinen ‚Lohnarbeiter-Standpunkt‘ findet kaum statt.

Dem steht etwa der Fall einer Filialschließung im Einzelhandel gegenüber, wo sich eine stärker hierarchisierende Wahrnehmung der eigenen Arbeitsorganisation findet. Dass eine abstrakte Polarisierung von ‚Oben‘ und ‚Unten‘ sowie eine generelle Perspektive auf strukturelle Interessendivergenzen nicht zwangsläufig das Mobilisierungspotenzial verstärkt, zeigt ein zweiter Schließungsfall aus dem Einzelhandel: Hier ist ein dichotomes Betriebs- bzw. Gesellschaftsbild am stärksten ausgeprägt, die geschilderten Ungerechtigkeits Erfahrungen sind massiv. Zur Mobilisierung ist es gleichwohl nicht gekommen. Die Beschäftigten haben sich stattdessen in einen kollektiven Produktivismus gestürzt und ihre Ansprüche zurückgestellt. Die Wahrnehmung von Ungleichheit schärft möglicherweise den Sinn für Gerechtigkeitsfragen, sie führt aber nicht automatisch zu mehr Mobilisierung.

„People must have a sense of agency (or efficacy), i.e. the belief that collective organization and action can make a difference“ (Badigannavar/Kelly 2005, S. 520). Unsere Befunde bestätigen diese These in bestimmter Hinsicht, schränken sie aber auch ein. So haben wir eine regelrechte „cost-benefit-calculation“, wie sie im Modell kollektiven Handels von McAdam (1988) konstatiert wird, bei unseren Befragten nicht vorgefunden. Es werden nicht systematisch Ziele bestimmt und Mittel abgewogen. Natürlich verfolgt interessenpolitische Aktivierung und Mobilisierung immer auch konkrete Zwecke, in unseren Fällen etwa die Verhinderung von Betriebsschließungen (oder zumindest die Verbesserung der materiellen Konditionen für die Beschäf-

tigten bei der Betriebsabwicklung) oder die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine gerechtere Vergütung. Legt man diese Ziele als Erfolgsmaßstäbe zugrunde, wären Mobilisierung und Protest in unseren Fällen zum Teil als erfolglos zu bewerten. Tatsächlich schildern viele der ‚aktivierten‘ Beschäftigten ihre Enttäuschung über die Ergebnisse ihrer Mobilisierungen und Proteste. So konnte in keinem der betreffenden Konstellationen die Schließung verhindert werden; die materiellen Erfolge der Erzieherinnenstreiks werden als eher mager eingeschätzt, ebenso die (geringfügigen) Verbesserungen im betrieblichen Gesundheitsschutz. Den größten Erfolg – an Output- wie Input-Kriterien gemessen – haben die Beschäftigten der Industriedienstleister erzielt. Zwar kann von einer gerechten Bezahlung auch nach den erreichten Verbesserungen noch lange keine Rede sein; generell wurde aber die managerielle Willkür deutlich eingeschränkt, auch die Beschäftigungssicherheit konnte erhöht werden.

Mobilisierung und Protest haben aus Beschäftigtenperspektive einen weitergefassten Sinn, der über einen eng gefassten Ergebnisbezug hinausreicht. Dieser Sinn der Mobilisierung liegt nicht ausschließlich und vielleicht auch nicht primär darin, konkrete Erfolge in Bezug auf die eigene Arbeit, die materielle Absicherung usw. zu erzielen. Vielmehr geht es auch um die Konstitution einer solidarischen Gemeinschaft im Mobilisierungsprozess, die als positiv erlebt wird. Eine große Bedeutung hat zudem ganz gewiss das Öffentlich-Machen von Ungerechtigkeitserfahrungen. Mobilisierung und Aktivierung beinhalten für die Beschäftigten immer auch, nach außen deutlich zu machen, dass ihre berechtigten Ansprüche verletzt worden sind. Aus Opfern von Ungerechtigkeiten werden im Prozess der Aktivierung Subjekte von Mobilisierung und Protest. Die Erfahrung, ‚nicht alles mit sich machen zu lassen‘, sondern aufzubegehren und zu handeln, die eigenen Ansprüche praktisch werden zu lassen sowie öffentlich zu artikulieren, gehört zu einem solchen erweiterten Sinnbezug von Mobilisierung und kollektivem Protest. Auch jenseits konkreten Outputs entsteht daraus ein Gefühl der Handlungsmächtigkeit, der Selbstermächtigung, das positiv erlebt wird.

Für einen erfolgreichen Aktivierungs- und Mobilisierungsprozess scheint eine beteiligungsorientierte Strategie von Gewerkschaften sowie Betriebsräten eine wichtige Rolle zu spielen. Zumindest sind alle drei ‚Mobilisierungsfälle‘ aus dem Dienstleistungsbereich durch ein solches Vorgehen geprägt, das den Beschäftigten selbst eine zentrale Rolle bei der Organisation und Durchführung von Protest und Demonstrationen zuweist. Insbesondere in zwei der Schließungsfälle (Einzelhandel und Finanzdienstleistungs-IT) verstanden sich Betriebsrat und Gewerkschaften als Promotoren, Unterstützer sowie Berater einer jeweils selbsttätig agierenden Belegschaft. Den organisatorischen Kern für die Mobilisierung und die Aktivitäten bildete eine Gruppe von Beschäftigten, die im engen Austausch zu den Interessenvertretern standen, sich aber kaum als deren Erfüllungsgehilfen verstanden. Auch der Erzieherinnenstreik in der untersuchten Kommune war – obschon er der gewerkschaftlichen Leitung bedurfte – durch einen hohen Grad an Eigenaktivität der Beschäftigten und eine enge Einbindung der Belegschaften in die gewerkschaftliche Konzeptionierung der Aktivitäten geprägt. Eine solche beteiligungsorientierte Strategie wird von den Be-

schäftigten sehr geschätzt. Insbesondere diejenigen Beschäftigten, die selbst eine aktive Rolle in den Auseinandersetzungen und Protesten eingenommen haben, bewerten die Aktivitäten sowie Strategien von Betriebsräten und Gewerkschaften ausgesprochen positiv.

4 Fazit

Beteiligungsansprüche haben aus der Perspektive von Beschäftigten einen großen Stellenwert in Arbeit und Betrieb – freilich im Wesentlichen nur bezogen auf den Nahbereich der eigenen Arbeit sowie des Arbeitsumfelds. Hier entstehen bei der Verletzung der Ansprüche erhebliche Legitimitätsprobleme. Die Reichweite der Beteiligungsansprüche ist ‚im Normalfall‘ begrenzt, insofern individuelle wie kollektive direkte Beteiligungsansprüche mit Blick auf übergreifende und strategische Entscheidungen nicht als verallgemeinerbare, moralische (oder ‚rationale‘) Ansprüche erhoben werden. Als legitime Repräsentanten von Beteiligungsansprüchen auf dieser Ebene gelten – sofern vorhanden – Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften. Das heißt: wichtige sozialpartnerschaftliche Orientierungs- und Legitimationsmuster des deutschen Systems der Industriellen Beziehungen auf der betrieblichen Ebene – insbesondere die Beschränkung auf sehr begrenzte (repräsentative) Input-Legitimität (‚Stellvertreterpolitik‘) einerseits, die Fokussierung auf Output-Legitimität andererseits – erweisen sich trotz oder gerade aufgrund der krisenhaften Entwicklungen der vergangenen zwanzig Jahre noch als bemerkenswert stabil. Große Teile der von uns befragten Beschäftigten – hauptsächlich in Großbetrieben aus der Industrie – weisen Interessenorientierungen auf, die durch eine deutliche Akzeptanz sowie Legitimität einer indirekt-repräsentativen Form der Beteiligung an Entscheidungen in Betrieb und Gesellschaft gekennzeichnet sind. Zwar gelten die Verteilungsversprechen des Systems – hier: des Betriebs – nicht (mehr) für alle, und auch die eigene Arbeits- und Beschäftigungssituation hat sich teilweise im Zeitverlauf verschlechtert, aber dennoch stimmt der Output (Entgelt, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheit) noch weitgehend. Und dass dies noch so ist, wird nicht zuletzt der Durchsetzungsfähigkeit der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung zugeschrieben. Bevor sich an dieser insgesamt „partnerschaftlich“ geprägten Form der Interessenregulierung etwas ändern werde, müsse es – so der Tenor unter den Beschäftigten – erst einmal sehr viel schlechter werden.

Dieser Modus des Interessenhandelns trifft auf individuelle und kollektive Orientierungen und Motivationen, die man mit Habermas (1973) als sowohl „staatsbürgerlichen“ (hier verstanden als ‚betriebsbürgerlichen‘) wie „familial-beruflichen Privatismus“ bezeichnen kann: Privatistische ‚betriebsbürgerliche‘ Motivationen orientieren auf das „Interesse an den Steuerungs- und Versorgungsleistungen des [...] Systems bei geringer, aber den institutionell vorgesehenen Chancen angemessener Beteiligung [...] (hohe Output- vs. geringe Input-Orientierung)“ (Habermas 1973, S. 106). Der diesem bürgerlichen komplementäre „familial-berufliche Privatismus [...] besteht in einer Familienorientierung mit ausgebildeten Konsum- und Freizeitinteressen einerseits und andererseits in einer dem Statuswettbewerb angemessenen Karriereorientierung. Dieser Privatismus entspricht mithin den Strukturen eines über Leis-

tungskonkurrenz geregelten Ausbildungs- und Beschäftigungssystem“ (ebd.). Unser Interviewmaterial weist auf eine hohe Stabilität solch privatistischer Motivationen in den stabilen Kernunternehmen der Industrie hin.

Erweiterte direkte Beteiligungsansprüche der Beschäftigten finden sich aber dann doch in einzelnen unserer Untersuchungsfälle. Die Ursachen dafür sind unterschiedlich: in zwei Fällen handelt es sich um akute betriebliche Krisensituationen, die zur Aktivierung führen; im Fall unserer Erzieherinnen sind es langfristig akkumulierte Anerkennungsdefizite, in den industriellen Dienstleistungen der Verstoß gegen Würde- und Leistungsgerechtigkeitsprinzipien. In allen Fällen bildeten zentrale normative Anspruchsverletzungen den Ausgangspunkt.

Sämtliche Fälle von Aktivierung und Mobilisierung haben darüber hinaus gemein, dass sie sich bereits zuvor (also bevor es zu den interessenpolitischen Mobilisierungsprozessen gekommen ist) jenseits des klassischen Stellvertreter-systems – wie es in den Kernbereichen der industriellen Großunternehmen vorherrscht – befanden. Im Fall der industriellen Dienstleistungen bestanden gar keine Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung. Im Fall des Einzelhandels gab es zwar einen Betriebsrat, dieser war aber im Hinblick auf die Outputwirkung nicht sonderlich erfolgreich – zumindest speiste sich hier keinerlei Sicherheitsgefühl der Beschäftigten aus dem Bestehen einer betrieblichen Interessenvertretung. Im Unternehmen der Finanz-IT setzen die hochqualifizierten Experten eher auf die individuelle Verhandlung ihrer Arbeits- und Vergütungsbedingungen; eine betriebliche oder gewerkschaftliche Interessenvertretung schien ihnen kaum relevant für die eigene Situation.

Interessenpolitische Mobilisierung tritt, so können wir resümieren, kaum in Konkurrenz zur klassischen Stellvertreterpolitik. Dies gilt in zweierlei Hinsicht: Sie betrifft zum einen interessenpolitisch anders strukturierte Unternehmen. Zudem sind unsere Aktivierungsfälle keineswegs durch eine Kritik an Betriebsräten und Gewerkschaften sowie ihrer Politik geprägt. Die Stellvertreterpolitik gerät nicht generell in Legitimationsprobleme; neben ihr (und teilweise auch mit ihr) werden aber neue Formen basisbezogener Interessenpolitiken – die auf der aktiven Beteiligung der Beschäftigten fußen – immer wichtiger.

Literatur

- Badigannavar, V./Kelly, J. 2005: Why are Some Union Organizing Campaigns More Successful Than Others? In: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 43, Heft 3, S. 515-535.
- Blyton, P./Jenkins, L. 2013: Mobilizing Protest: Insights from Two Factory Closures. In: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 51, Heft 4, S. 733-753.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz.
- Fehmel, T. 2011: Tarifautonomie. Begriffsinstrumentalisierung im politischen Diskurs. In: *Vierteljahrsschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*, 98 (1), S. 1-24.
- Habermas, J. 1973: *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus*. Frankfurt am Main.
- Haipeter, T. 2012: Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 19, Heft 4, S. 387 - 411.

- Hoffmann, J. 2005: Kulturelle Voraussetzungen für die Entwicklung der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland und Kontinentaleuropa, CIS Papers, No. 3, Centre of International Studies Hamburg.
- Hürtgen, S./Voswinkel, S. 2014: Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin.
- Jacobi, O./Keller, B./Müller-Jentsch, W. 1998: Germany: Facing new Challenges. In: Ferner, A./Hyman, R. (eds.): Changing Industrial Relations in Europe. Second Edition. Oxford, S. 190 – 238.
- Kädtler, J. 2006: Sozialpartnerschaft im Umbruch. Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus. Hamburg.
- Kelly, J. 1998: Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves. London/New York.
- Kotthoff, H. 1994: Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München und Mering.
- Kotthoff, H./Reindl, J. 1990: Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen.
- Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H. 2015: Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Berlin.
- McAdam, D. 1988: Micromobilization Contexts and REcruitment to Activism. In: International Social Movement Research, Heft 1, S. 125-154.
- Moore, B. 1987: Ungerechtigkeit. Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand. Frankfurt am Main.
- Müller-Jentsch, W. 2011: Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft. Stuttgart.
- Streeck, W. 2013: Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Frankfurt am Main.
- Streeck, W./Hassel, A. 2003: The Crumbling Pillars of Social Partnership. In: Kitschelt, H./Streeck, W. (eds.): Germany: Beyond the Stable State. London, S. 101-124.
- Tullius, K./Wolf, H. 2012: Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 19, Heft 4, S. 367 - 386.
- Wolf, H. 2014: Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit. Ein Trendreport. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit und Soziales, Bd. 297. Düsseldorf.

Mario Becksteiner¹

Bürokratie, Subjekt, Ko-Evolution. Eine (Neu-)Vermessung ihres Verhältnisses

Abstract: Der Beitrag versucht sich an einer Neuvermessung des Zusammenhangs von deviantem Verhalten von Lohnabhängigen und der Entwicklung betrieblicher Bürokratie. Um diesen Zusammenhang analytisch greifbar zu machen, wird eine Heuristik der Ko-Evolution angelegt und mit Hilfe der Theorie von Cornelius Castoriadis ein theoretischer Rahmen gespannt. Dieser Rahmen ermöglicht es, unterschiedliche Ebenen der Legitimation devianten Verhaltens von Lohnabhängigen aufzuspüren und gleichzeitig die Ebenen betrieblicher Realität zu benennen, die damit kritisiert werden. Der Beitrag untersucht dies anhand von Reportingprozessen in einem transnationalen deutschen Konzern. Die Untersuchung zeigt, dass deviantes Verhalten nicht unbedingt Sanktionen nach sich zieht. Insbesondere, wenn die Kritik immanent bleibt und die Devianz im Sinne einer ‚brauchbaren Illegalität‘ den Produktionsprozess nicht stört und mit operativer oder kaufmännischer Rationalität begründet wird, gibt es keine Sanktionierungen. Erst wenn sich in der Devianz eine Art von Kritik artikuliert, die grundlegender den Rationalitäts- oder Wahrheitsanspruch von betrieblichen Bürokratien angreift, scheinen Sanktionierungen an der Tagesordnung.

1 Einleitung

Über weite Strecken waren in den letzten Jahren die Diskussionen rund um Arbeitsorganisation von zwei Perspektiven geprägt. Eine besagte, dass Marktlogiken immer weiter als Steuerungsparadigmen in unternehmerische Strukturen vordringen (vgl. exempl. Sauer 2006). Gleichzeitig wurde konstatiert, dass Lohnabhängige zusehends mit neuen Formen der Arbeitsorganisation und Leistungssteuerung konfrontiert werden, die zwar oft mehr Autonomie, aber gleichzeitig auch weniger Gestaltungsspielräume bedeuteten (vgl. dazu exempl. Kratzer/Nies 2009). Dabei können unterschiedliche Entwicklungsdynamiken festgemacht werden (vgl. dazu Huchler et al. 2012), die sich auf drei für die Entwicklung des betrieblichen Feldes wichtigen Ebenen manifestieren.

- Unternehmensorganisationen folgen demnach vermehrt der Logik des Shareholder-Values und sind gezwungen, ihre Strukturen nach diesem Prinzip auszurichten.
- Auf der operativen Ebene werden z.B. über Einführung von Benchmark-Systemen und zwischen betriebsinternen Profit-Centers und Arbeitsgruppen marktähnliche Konkurrenzmechanismen eingeführt, die eine umfassende Restrukturierung der Unternehmen bedeuten.
- Auf Ebene der Arbeitssubjekte wurde konstatiert, dass sich dieses neue Strukturparadigma in einer unternehmerischen Subjektkonstitution niederschlägt, die über weite Strecken ein sich selbst optimierendes Arbeitssubjekt hinterlässt, dessen begriffliche Zuspitzung im Unternehmerischen Selbst gipfelt.

¹ Mag. Mario Becksteiner, Promovend der Hans-Böckler-Stiftung und Associate Fellow am SOFI. E-Mail: Mario.Becksteiner@sofi.uni-goettingen.de.

Für den vorliegenden Aufsatz ist eine (Neu-)Vermessung des Zusammenhangs dieser Ebenen – und insbesondere die darin eingelagerten Widerspruchslinien – von zentraler Bedeutung. Ein Fokus wird dabei auf die Bedeutung von Handeln und Positionierungen von Arbeitssubjekten gelegt. Frank Kleemann (Kleemann 2012) fasst in einem Überblicksartikel zusammen, dass die Frage nach Subjektivität von Arbeitenden in diesem Kontext neu zu überdenken ist. Er plädiert für eine stärkere Fokussierung auf subversives und widerständiges Verhalten von Arbeitssubjekten. Dem würde ich im Sinne der epistemologischen Verschiebung zustimmen, allerdings finde ich die Begrifflichkeiten Subversion und Widerstand als zu stark pointiert (vgl. dazu Agnoli 1999, S. 11). Ich präferiere eher den Begriff der Devianz (Haferkamp 1976)², also einer schlichten Abweichung. Nicht jede Abweichung von einer Norm³ durch Subjekte ist in ihrer eigenen Interpretation und den strukturellen Auswirkungen in der Betriebsumgebung schon subversiv oder widerständig, sondern sie zeugt einfach nur davon, dass – um es in Anlehnung an Rancière zu sagen – Subjekte immer mehr UND weniger als die Norm sind (vgl. dazu Rancière 2002, S. 23).

Dieser Fokus auf die Bedeutung von Subjektivität – und hier stimme ich mit Kleemann ebenfalls überein – ist notwendig, da das soziale Feld ‚Betrieb‘ im Zusammenspiel der unterschiedlichen Ebenen sowie Struktur- und Handlungslogiken nur umfassend begriffen werden kann, wenn ein Konzept von Ko-Evolution⁴ angelegt wird, das erlaubt, die Mannigfaltigkeit der generativen Kausalitäten betrieblicher Ent-

² Der Begriff Devianz hat eine lange philosophische und soziologische Tradition. Versteht man ihn als weiten Begriff, so ist er schon immanenter Bestandteil des Herrschafts- aber auch Entfremdungsbegriffs bei Marx. Spätestens seit Marx, der Entfremdung als prägendes Strukturmerkmal kapitalistischer Gesellschaften erfasst, kann Abweichung als Normalität gelesen werden. Die grundlegende Spannung zwischen dem menschlichen Arbeitspotential und der konkreten psycho-physischen Zurichtung dieses Potentials in Form von Lohnarbeit bildet ein fortwährendes Terrain von Devianz (vgl. dazu Ökonomisch Philosophische Manuskripte von 1844. MEW 40). In der soziologischen Debatte kann eine große Varietät in der Verhandlung des Begriffs Devianz festgehalten werden. Merton (Merton 1995) verweist auf unterschiedliche Abstufungen von deviantem Handeln, auch im Sinne von Zielsetzungen, z.B.: Innovation – die Verwendung neuer Mittel zur Zielerreichung/Rebellion – die Verfolgung neuer Ziele. Luhmann (Luhmann 1964) betont, ähnlich wie Innovation bei Merton, aus systemtheoretischer Perspektive die „brauchbare Illegalität“ von Devianz im Sinne der Inkorporierbarkeit von Devianz in systemischen Zusammenhängen. Haferkamp (1976) verweist wiederum auf eine weitere Dimension. Er betont die Reichweiten von Devianz anhand der Untersuchung von Repressionsfolgen. Er unterstreicht damit, dass Devianz nicht nur einem Aktions-Reaktionsschema folgt im Sinne einer Ablaufschematik von: Existierende Norm → Devianz → Repression, sondern dass Devianz als Effekt in Herrschaftsverhältnissen erst Normierungen hervorrufen kann oder zur Wiederaktivierung „ruhender“ Normen führt.

³ Die konkrete Bestimmung von Normen ist in diesem Artikel aufgrund meines Forschungsstandes noch unterbestimmt und ich stütze mich bezüglich Normvorstellungen auf die Aussagen meiner InterviewpartnerInnen. Für eine ausführliche Debatte über in meinem Untersuchungsbetrieb vorherrschende Normvorstellungen müssen noch die weiteren Untersuchungsschritte abgewartet werden. Mein Fokus stützt sich hier stärker auf unterschiedliche Rationalitäten (siehe dazu den Abschnitt zu Theorie und Castoriadis), die eine legitimatorische Quelle unterschiedlicher Normvorstellungen sein können.

⁴ Das von mir verwendete Konzept von Ko-Evolution stützt sich stark auf die Struktur-Handlungs-Debatte, wie sie innerhalb des Critical Realism geführt wird und wurde (vgl. dazu Archer 1995 sowie Archer et al. 2007). Ko-Evolution mit dem Fokus auf die Bedeutung von Devianz (siehe Fußnote 2) verstehe ich als intermediären Artikulationsprozess. Für diesen Artikel und mein Promotionsprojekt unterscheide ich zwei Artikulationsformen. Einmal existiert eine inkorporierende Ko-Evolution, die deviantes Verhalten als Innovationsmotor in offizielle Prozesse und Strukturen des Unternehmens integriert sowie nutzbar macht oder im Sinne „brauchbarer Illegalität“ als inoffizielle Prozesse und Strukturen duldet. Hier schreibt sich Devianz in eine Prozess- und Strukturlogik auf funktionaler Ebene von Ko-Evolution ein. Eine andere Perspektive der Form von Einschreibung devianten Verhaltens in Ko-Evolution eröffnet sich, wenn man Haferkamps Perspektive im Sinne von Reichweite und Repression folgt. Dabei kann Einschreibung von Devianz in Ko-Evolution als Emergenz Faktor von Effekten in Herrschaftsverhältnissen und Herrschaftspraxen beobachtbar sowie analysierbar gemacht werden. Ein Artikulationsprozess, der sich deutlich vom ersten abhebt und ein Spannungsfeld von Exklusion, Repression und Potentialen transzendenten Charakters eröffnet.

wicklung zu dechiffrieren. Ich werde mich auf die Rolle von Devianzverhalten konzentrieren.

Der Artikel entstand auf Basis eines Vortrages auf der Frühjahrstagung der AIS unter dem Titel „Konflikt(e) um Arbeit“. Sowohl für den Vortrag als auch für diesen Artikel stütze ich mich auf Zwischenergebnisse meines Promotionsprojekts, das unter anderem der oben genannten Ko-Evolution anhand der sich immer weiter ausbreitenden Reportinglogik in Unternehmen nachspürt.

Einer meiner wichtigsten theoretischen Referenzpunkte bildet Cornelius Castoriadis. „Gesellschaft als imaginäre Institution“ (Castoriadis 1990), das als sein Hauptwerk gilt, bietet einen sowohl ontologischen als auch epistemologisch fruchtbaren Zugang zu meinem Themenfeld. Seine philosophisch-ontologischen Überlegungen zur Bedeutung von Imagination als konstituierendem Faktor und Prozess von Gesellschaftlichkeit verbinden sich mit seinen Arbeiten zur bürokratischen Verfasstheit des Kapitalismus sowie einem konkreten betrieblich-bürokratischen Herrschaftsregime. In einem ersten Teil unternehme ich den Versuch, diese Ebenen des Denkens von Castoriadis zu verknüpfen, um in einem zweiten Teil meine empirischen Ergebnisse entlang dieses theoretischen Rahmens zu interpretieren. Der Schlussteil geht noch einmal auf die daraus zu ziehenden Erkenntnisse für die Frage von Ko-Evolution und devianter Subjektivität ein.

2 Theoretischer Rahmen

Ein erneuter Blick auf die Frage nach devianter Subjektivität ist aus meiner Sicht auch deshalb notwendig, weil er eine Sensibilisierung für eines der zentralsten Herrschaftsverhältnisse im betrieblichen Kontext beinhaltet, nämlich der Bürokratie.

Der von mir verwendete Bürokratiebegriff lehnt sich an Castoriadis an. Harald Wolf führt dies so aus: „Wir hatten oben bereits zu ergründen versucht, warum wir den Begriff der Bürokratie weiterhin für zentral und keineswegs für veraltet halten. Das `Büro´ symbolisiert jenes `Außen´, jenen externen Ort, von dem aus die gesellschaftlichen Aktivitäten geformt und dirigiert werden. Dieses Moment einer `extrinsischen´ Zurichtung und Kontrolle gehört zum Kern des kapitalistischen Imaginären – nicht nur in der Produktion. Und deshalb sprechen wir von einem bürokratisch-kapitalistischen Projekt.“ (Wolf 1999, S. 127). Castoriadis definiert Bürokratie als Herrschaft des Büros, welche er als relational begreift, und immer beider Seiten bedarf – den Herrschenden und den Herrschaftsunterworfenen. Damit schreibt sich in dieses Grundverständnis schon eine notwendige ko-evolutive Heuristik ein. Es bedarf trotzdem einer kurzen konzeptionellen Konkretisierung dieses relationalen Bürokratie- und Herrschaftsbegriffs im betrieblichen Kontext. Dazu muss in der Darstellung ein Schritt zurückgegangen werden, zu grundlegenden Elementen der Gesellschaftstheorie von Cornelius Castoriadis.

Bürokratie im Allgemeinen und auch betriebliche Bürokratie bedarf, um stabil zu sein, eines legitimierten Anspruchs auf und einer Deutungshoheit über Rationalität. Castoriadis sieht Rationalität als gesellschaftlich umkämpft. Die Stabilität der Rationalität und damit die Legitimität des Herrschaftsverhältnisses hängen nicht nur im

betrieblichen Kontext von mehreren Ebenen ab. Diese Ebenen können als primäre und sekundäre Ebene des Imaginären umschrieben werden. Sie sind sowohl Ebenen, die Stabilität ermöglichen, gleichzeitig aber auch Arenen, auf denen um Rationalitätsbegriffe gerungen wird. Sie sind zwar analytisch trennbar, real aber stets verwoben.

Grundsätzlich ist für Castoriadis das Imaginäre konstitutiver Moment von Gesellschaftlichkeit.⁵ Die primäre Ebene stellen Tiefenregeln dar. Diese sind grundsätzliche Vorstellungen über die Beschaffenheit gesellschaftlicher Realität, also gesellschaftlich verankerte akzeptierte Wahrheiten. Diese Tiefenregeln bilden die Basis von Herrschaft, indem sie Symbole und Deutungsmuster für herrschaftsunterworfenen Subjekte zur Verfügung stellen. Für Castoriadis sind diese Tiefenregeln aber weder feststehende Momente noch überhistorische Wahrheiten, die deterministisch auf das geschichtliche Werden oder gar auf Subjekte wirken. Es sind gesellschaftlich-geschichtliche Schöpfungen. Für ihn gibt es zwei wichtige und heute noch immer bedeutende Schöpfungen, mit denen sich gut zeigen lässt, was er unter dieser primären Ebene der Imagination versteht:

Demokratie, als Symbol, ist eine Schöpfung, wonach es eine Vorstellung der Beschaffenheit der Welt gibt, in der sowohl radikale Formen der Autonomie beinhaltet sind als auch heteronome Formen gesellschaftlichen Zusammenlebens (vgl. dazu: Castoriadis 1990, S. 221). Castoriadis ist hier durchaus pessimistisch und meint, historisch ist ein Überhang von Heteronormativität zu beobachten. Trotzdem verschwinden die autonomen Elemente nicht. Sie sind Teil des geschichtlichen Werdens und – wenn man so will – einer historischen Ko-Evolution.

Für das geschichtliche Werden und die Existenz einer kapitalistischen Gesellschaft ist für Castoriadis die Schöpfung einer weiteren Tiefenregel zentral. So zeigt Castoriadis, dass eines der zentralen Elemente einer kapitalistischen Welt eine auf Mengen- und Identitätslogik basierende Ontologie ist, die den Glauben an eine rationale Beherrschung der Welt beflügelt (vgl. dazu: Castoriadis 2010, S. 132). Wolf schreibt dazu: „Der moderne Kapitalismus entwickelt sich als die imaginäre Institution einer grenzenlosen Ausdehnung der ‘rationalen’ Beherrschung der sozialen und der natürlichen Welt. Von jenem zentralen Knoten – der Vorstellung einer unendlich perfektionierbaren und unablässig ihren Wirkungskreis erweiternden ‘rationalen’ Herrschaft – gehen die Stränge aus, die sich zu dem Netz imaginärer Bedeutungen verknüpfen, das die kapitalistische Gesellschaft zusammenhält und bewegt (...).“ (Wolf 1999, S. 112). Dieses Paradigma einer Rationalität, aus welcher der Kapitalismus seine Legitimität bezieht, ist für Castoriadis die zweite wichtige Tiefenregel. Gleichzeitig sind diese Tiefenregeln aber auch immer umkämpft, da nach Castoriadis sowohl heteronome als auch autonome Potentiale in ihnen stecken. Entlang dieser Tiefenregeln entstehen Institutionen, die zuallererst als Prozess des Instituierens gedacht werden müssen. In diesem Prozess entstehen Spannungen, da Subjekte zum Beispiel entlang einer kapitalistischen Rationalität instituiert werden müssen, wobei

⁵ Eine ausführliche Diskussion über die ontologische Grundlegung dieser Sichtweise ist an dieser Stelle nicht möglich (vgl. dazu weiterführend Wolf 1999; Castoriadis 1990).

historisch immer wieder neue Formen der Inklusion/Exklusion autonomer Potentiale zum Tragen kommen. Damit ist eine heteronome Strukturierung von Tiefenregeln immer herausgefordert durch autonome Tendenzen der Subjekte, die – ohne dies unbedingt zu einem kohärenten Zusammenhang auszuarbeiten – autonome Imaginationen entwickeln. Für meinen Fall wäre ein Beispiel für derartig heteronome Tiefenregeln die grundsätzliche Möglichkeit, über eine quantifizierbare (also mengen- und identitätslogische) Vermessung des Betriebs die realen Verhältnisse in einem Betrieb darzustellen und so eine von allen im Betrieb geteilte Wahrheit zu konstituieren.⁶

Diese primäre Ebene von Imagination, die Tiefenregeln, bilden den Grundstock, auf dessen Basis sich eine zweite Ebene aufbaut. Diese Ebene ist eine historisch-räumlich konkrete Ebene der Explikation von Tiefenregeln mit Blick auf kapitalistische Gesellschaften: Die Konkretisierung einer kapitalistischen Rationalität in Form der Institution Bürokratie und ihrer historisch und räumlich jeweils spezifischen Prozesse. Deshalb spricht Castoriadis auch immer von der bürokratisch-kapitalistischen Gesellschaft. „Die sekundären Bearbeitungen machen die Grundorientierung in unterschiedlicher Weise explizit, fügen sie in ein zusammenhängendes, kohärentes Szenarium ein und verleihen ihnen eine `rationale` Fassade und Legitimation. Die instituierten imaginären Bedeutungen erfahren in unterschiedlichen sozialen Kontexten und im Laufe der gesellschaftlichen Entwicklung zahlreiche sehr bedeutsame und folgenreiche solcher ideologischen Bearbeitungen – `Rationalisierungen` des instituierten Imaginären und entsprechender Verhaltensweisen wie Handlungen.“ (Wolf 1999, S. 126). Damit ist das Imaginäre sowohl Grundlage aber auch Ziel gesellschaftlicher Bearbeitung und Auseinandersetzung, auf dem um Motive für Anpassung oder Devianz gerungen wird. Rationalität ist hier von besonderer Bedeutung, da ohne eine bürokratische Herrschaft und Definitionshoheit über diese die Transformation von Arbeitspotential in tatsächliche, räumlich und zeitlich konkrete Lohnarbeit nicht möglich wäre. Die Ebene betrieblicher Bürokratie, also die Ebene sekundärer Imagination, kann als Explikationsebene jeweils spezifischer Rationalität gefasst werden. Dies muss allerdings im Sinne einer relationalen Herrschaft in einer funktionierenden Artikulation mit der primären imaginären Ebene stehen und es muss im Sinne der Aufrechterhaltung einer Rationalitätsdefinition zumindest grob sowohl a) den Planungs- und Produktionsablauf relativ friktionslos organisieren können und b) die Durchführbarkeit der von den Subjekten verlangten Tätigkeit gewährleisten.

Sowohl Herrschaft als auch Devianz müssen also auf diese beiden Ebenen bezogen werden. Das bedeutet zum einen, es müssen sowohl beobachtbare Praxen von Herrschaft und Devianz analysiert werden, als auch deren imaginäre Fundierung oder eben deren Infragestellung. Auf diese Weise soll die Black Box ‚Betrieb‘ als widersprüchliches, konfliktbehaftetes und von Devianz durchzogenes Terrain analytisch geöffnet und die Bedeutung dieser epistemologischen Blindflecken für die analytische Betrachtung sowie die reale Entwicklung betrieblicher Bürokratien betont werden.

⁶ Zur Frage von Autonomie und Heteronomie vgl. ausführlich: Castoriadis 1990, S.172–184.

In meinem Promotionsprojekt und in diesem Beitrag steht dementsprechend eine konkrete Form bürokratischer Praxis in Betrieben im Zentrum, nämlich immer weiter um sich greifende Reportingansprüche in Unternehmen sowie der Umgang von Arbeitssubjekten mit denselben. Reporting fasse ich hier als Teil von sich verändernden Controllingformen. Folgt man der Definition von Controlling – wie sie im Gabler Wirtschaftslexikon zu finden ist – so ist Controlling seit den 1970er Jahren vermehrt Gegenstand wissenschaftlicher und managerialer Debatten sowie wichtiger Bestandteil der Theorie und Praxis von Unternehmensführung. „Controlling soll in diesem Sinne eine betriebswirtschaftliche Transparenzfunktion erfüllen. „Betriebswirtschaftlich“ wird dabei im Sinne von „(erfolgs-)zielorientiert“ bzw. „ergebnisbezogen“ verstanden. Konkret handelt es sich bei den zu liefernden Informationen insbesondere um Kosten und Erlöse, also um Rechengrößen, die aus dem internen Rechnungswesen stammen.“⁷ Diese zuerst struktur- und funktionsorientierte Definition von Controlling wandelte sich mit der Zeit in eine Form, die stärker auf das Verhalten der Belegschaften abzielt: „Nach einem vierten Begriffsverständnis hat Controlling die Aufgabe, die Rationalität der Führung zu sichern. Damit wird eine andere Abgrenzung zu bekannten Führungsfunktionen gewählt: Nicht die Funktion als solche (z.B. Planung oder Informationsversorgung), sondern der damit verbundene Zweck (Gewährleistung von Führungsqualität) macht den Kern des Controllings aus. [...]. Rationalitätssicherung setzt voraus, dass es überhaupt zu Rationalitätsdefiziten kommt. Solche sind in den anderen Controlling-Auffassungen nicht vorgesehen; ihnen liegt implizit das Bild des homo oeconomicus zugrunde. Die Sicht des Controllings als Rationalitätssicherung geht dagegen explizit von kognitiv begrenzten und potenziell opportunistisch handelnden Menschen aus, ein Bild, das der Realität oftmals sehr viel näher kommt als die Annahme des homo oeconomicus. Die neueste Controlling-Auffassung ist damit als verhaltensorientiert einzuordnen.“ (ebd.).

In dieser Analyse verstehe ich Reporting anschließend an diese Auffassung als den Modus Operandi von Controlling. Reporting stellt die notwendigen Daten für umfassende Controlling-Strategien in Unternehmen zur Verfügung und verlangt von den Beschäftigten ein aktives Partizipieren an der Datensammlung. Damit eignet sich die Analyse von Reportingprozessen sehr gut, um die von mir oben eingeforderte Betrachtung von Herrschafts- und Devianz-Praxen analytisch zugänglich zu machen sowie die Auseinandersetzung um die Konstitution von betrieblicher Rationalität in den Fokus zu rücken.

3 Empirische Befunde

Bei dem von mir untersuchten Unternehmen handelt es sich um einen transnational tätigen deutschen Technologiekonzern. Dort habe ich Interviews mit ProjektleiterInnen (im Folgenden: PL) geführt. PLs sind für die Untersuchung von Reportingsystemen von besonderer Relevanz, da sie einen Knotenpunkt unterschiedlicher Reportingansprüche darstellen. Der Konzern zeichnet sich durch permanente Umstrukturierungen aus, die in ihren Auswirkungen bis hinunter zu den PLs zu spüren sind. Ein

⁷ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/399/controlling-v7.html>

Umstand, der – wie wir später sehen werden – eine Rolle in der Interpretation von manchen Reportingsystemen durch PLs spielt.

Die hier präsentierten Ergebnisse stützen sich auf Interviews mit zwölf PLs aus unterschiedlichen Divisionen des Unternehmens im Zeitraum Oktober bis Dezember 2014.⁸ Dabei standen drei Fragen im Zentrum der Interviews:

Erstens, welche Formen des Reportings PLs zu erfüllen haben. Zweitens, wie sie diese Formen aus ihrer Sicht bezüglich generativer Ursachen einschätzen bzw. wie sie diese aus persönlicher Sicht bewerten und drittens, wie sie damit umgehen.

Die Analyse in Bezug auf die Strukturierung der Reportingsysteme ergab, dass nicht weniger als acht zu unterscheidende Formen des Reportings auszumachen sind. Dabei konnten zwei unterschiedliche Oberkategorien herauskristallisiert werden, die ich als Strukturelles-Management-Reporting und Operatives Reporting bezeichne, denen ich jeweils verschiedene Unterformen zugeordnet habe.⁹

Strukturelles-Management-Reporting

- Top-Level-Management-Reporting
- Mid-Level-Management-Reporting
- Graues Reporting

Operatives Reporting

- Auftraggeber Reporting intern und extern
- Linienreporting operativ/quantitativ/mehrere Linien
- Kaufmännisches Reporting
- Daily Reporting/Daily Stand Ups
- Produktivieren

Ich kann hier nicht auf alle Formen im Detail eingehen und werde mich auf einige beschränken, anhand derer die Konflikte rund um Reporting gut darstellbar sind.

3.1 Strukturelles-Management-Reporting

Folgt man der oben angeführten Definition von Controlling, so kann das Strukturelle-Management-Reporting als Teil eines funktionalen Controllings aufgefasst werden. Dies korrespondiert mit der Wahrnehmung von ProjektleiterInnen, insbesondere bezüglich des Top-Level-Management-Reporting (im folgenden TLMR). Dieses besitzt aus Sicht der PLs eine relativ hohe Legitimität, da es sich auf wenige Kennzahlen konzentriert und dem Top-Level-Management eine hohe kaufmännische Kompetenz in der Interpretation sowie Handhabung dieser Zahlen zugesprochen wird.

⁸ Die PLs sind in sehr unterschiedlichen Projekten involviert, die von der Ausstattung von Kraftwerken mit optischen Sicherheitssystemen bis hin zur Elektrik in Krankenhäusern oder der Betreuung von Informatiksystemen von Geldautomaten reichen. Allen gemeinsam ist allerdings ein Blick auf ihre Aufgabe, der die Vielfältigkeit ihrer Tätigkeit betont. Dies reicht vom Kontakt mit den Kunden (externe oder auch innerhalb des Konzerns) über die planerische Tätigkeit der operativen Schritte im Projekt bis hin zu kleineren handwerklichen Tätigkeiten, wenn dies z.B. eine Verzögerung des operativen Fortschritts auf Baustellen verhindert.

⁹ Bis auf die Begriffe Graues Reporting und Produktivieren sind die Bezeichnungen aufgrund der typischen Charakteristika der jeweiligen Reportingform von mir gewählt worden. Die Begriffe Graues Reporting und Produktivieren sind von mehreren InterviewpartnerInnen selbst erwähnt worden (siehe unten) und ich habe sie deshalb auch übernommen.

„Ein guter Manager sage ich, kann sicher anhand von einigen Kennzahlen ablesen, ob sein Geschäft funktioniert oder nicht. Da brauche ich nicht 100 Kennzahlen. Und in Wirklichkeit, in der obersten Managementebene gibt es auch nicht viel mehr Kennzahlen.“

Anders sieht die Situation aus, wenn die ProjektleiterInnen auf das von ihnen so genannte Graue Reporting zu sprechen kommen. Unter Grauem Reporting verstehen sie unterschiedliche Reportinglinien, die aus der Struktur des Konzerns entstehen und sich aufgrund der permanenten Umstrukturierungen auch laufend verändern.

„Wir kennen ja auch den Begriff des Grauen Reportings. Das liegt wohl auch an der mächtigen Struktur von einem Großkonzern und an den heftigen Umstrukturierungen. Du hast zwar vertrieblich eine ganz klare Linie vom Stammhaus, ähm, hinunter. Es ist aber nicht immer so, dass die so klar ist. Denn das Stammhaus ist manchmal anders strukturiert, als wir hier in einer Landesgesellschaft. Die haben eine viel größere Organisation, in Sektoren, Divisions oder Segmente unterteilt. [...] In XXX, wenn du einen Bereich hast, der im Stammhaus auf 5 Segmente aufgeteilt ist, dann will jedes Segment seine eigenen Berichte. Dann kommen alle mit eigenen Tools und eigenen Listen und in XXX hast du nur eine Organisationseinheit dafür und musst auf ein mal fünf bedienen. [...] Graues Reporting nennen wir, die Anforderungen von der zweiten, dritten, vierten, Managementebene, nicht von der höchsten Ebene im Stammhaus, die dann ihr eigenes Reporting haben wollen und über das hinausgeht was bis nach Oben geht und raufaggregiert wird. Die zusätzlich wissen wollen, wie sieht es in meinem Segment, in meinem Bereich aus. Also etwas was du eigentlich hier wieder rausklamüsern musst aus Zahlen.“

Und weiter:

„Die ganzen Zahlen werden in den zentralen Systemen hochaggregiert, wie SAP, in Dashboards abgelegt in BI Systeme, da gibt es Daten, die können schon die Rechner nicht mehr verarbeiten. Man versucht da immer wieder hochzuaggregieren. Ob man da was ablesen kann, das lasse ich mal dahingestellt.“

Die PLs sehen sich als Leidtragende des Grauen Reporting, da sie oft an der Schnittstelle dieser Reportingansprüche sitzen. Dementsprechend findet hier eine Kritik statt, die sowohl die kaufmännische Sinnhaftigkeit dieses Reportings in Frage stellt als auch die strukturelle Aufstellung des Unternehmens.

Besonders deutlich wird die Infragestellung der kaufmännischen Rationalität, wenn die Sprache auf das Mid-Level-Management-Reporting (im weiteren MLMR) kommt. Dieses ist eng an das Graue Reporting angelehnt. Die Benennung als eine eigene Form durch die Interviewten zeichnet sich durch ein zentrales Distinktionsmerkmal vom Grauen Reporting aus. Im Gegensatz zu stärker strukturorientierten Erklärungsmustern beim Grauen Reporting wird hier der subjektive Faktor von Vorgesetzten betont. Insbesondere die Karriereorientierung und die Form von Karriereentwicklung im Konzern werden als treibende Faktoren genannt.

„Letztendlich ist es schon so, dass wir von unserem Stammhaus nach aggregierten Zahlen und Berichten..., die liefern müssen. Ich habe auch die Erfahrung gemacht, da sind ja viele Managementebenen dazwischen, dass jede Managementebene meistens noch irgendwas eine Fleißaufgabe dazu machen will, weil man ja zum nächsten Ebene nach Oben glänzen will. Schau, was ich nicht alles schon habe. Wenn man das aber über mehrere Ebenen spielt, dann habe ich natürlich einen X-fachen Reportingaufwand, nur um vielleicht karrierefördernde Maßnahmen auf die nächsthöhere Ebene zu tragen.“

Damit konstituiert sich in Bezug auf das Strukturelle-Management-Reporting eine Kritik, die sich gegen Teile der Unternehmensbürokratie richtet. Allerdings ist diese Kritik ausdifferenziert. Es liegt keine pauschalisierende „Wasserkopfkritik“ an der Unternehmensbürokratie vor, sondern eine sehr spezifische. Die Kritik der PLs orientiert sich hier an unterschiedlichen Rationalitätsvorstellungen. Zum einen übernehmen sie zu einem Gutteil die kaufmännische Rationalität, die sie auch beim Top-Level-Management vertreten sehen und kritisieren insofern die aus ihrer Sicht nicht dieser Rationalität folgenden Formen des MLMR und des Grauen Reporting. Eine Kritik, die durchaus als immanent zu bezeichnen ist, da sie klar an Teile institutierter Imaginationen der Betriebsbürokratie ansetzt. Der zweite Kritikpfad basiert auf der Kollision unterschiedlicher Rationalitätskriterien. Auf der einen Seite steht ein Rationalitätskriterium, das sich ganz klar aus der operativen Tätigkeit der PLs speist. Demgegenüber sehen sie – und das beziehen sie in erster Linie auf das MLMR und das Graue Reporting – eine Rationalität, die aus einer Verzerrung der kaufmännischen Rationalität durch das Mid-Level-Management und das Graue Reporting entsteht. Diese Verzerrung und der damit einhergehende gesteigerte Reportingaufwand treten ihrer operativen Rationalität als störend gegenüber. Weder sehen die PLs in diesem gesteigerten Reportingaufwand einen kaufmännischen Gewinn, noch eine Unterstützung ihrer eigenen operativen Tätigkeit – sondern einen Störfaktor, der im Fall des Grauen Reportings von den Strukturen des Unternehmens herrührt und im Fall des MLMR von Karriere- bzw. Machtinteressen der mittleren Managementebene. Dementsprechend entwickeln PLs deviante Handlungspraxen, die als Versuch zu begreifen sind, mit diesen Reportingformen umzugehen und die aus Sicht ihrer eigenen operativen Rationalität schlimmsten Auswirkungen abzumildern.

Devianz I: Gebahnte Wege

Die ersten beiden Formen der Devianz, die von den ProjektleiterInnen in den Interviews artikuliert werden, bezeichne ich in Anlehnung an Negt/Kluge (Negt/Kluge 1981) als die Beharrung auf oder die Schaffung von „gebahnten Wegen“.

Ich fasse diese beiden Formen der Devianz unter eine Überkategorie, weil sie erstens eine gemeinsame Gruppe von Devianzpraxen (Schutz der eigenen operativen Rationalität) bilden. Zweitens sind sie in der Tendenz ursächlich auf die strukturelle Unternehmensumgebung zurückzuführen und drittens sind hier keine direkten Reaktionen der Betriebsbürokratie auf diese Art der Devianz zu beobachten.

Wie weiter oben schon erwähnt, sind permanente Umstrukturierungen eine wichtige strukturelle Rahmung der Tätigkeit von PLs, weil dadurch schon vorhandene Tendenzen des Grauen Reportings verstärkt werden.

„Ich rede ganz offen, so ist das. Ich erlebe das gerade seit einem halben Jahr. Auch hier, wir hatten gerade wieder eine Umsiedlung hinter uns, da sind auch bestehende Strukturen aufgebrochen worden, umstrukturiert worden, vorher hat es besser funktioniert.“

„Also es ist so, wenn sie eine kleine Abteilung sind, so in kleinen Gruppen, dann hat das immer einen Bereich gegeben wo ein Vertriebsmitarbeiter, ein kaufmännischer Mitarbeiter und ein Projektleiter im Prinzip in einem kleinem Team waren. Da ist das Reporting intuitiv untereinander passiert ist. Da hat man gesprochen über Themen, wo man nichts in ein Tool

eintragen musste oder nicht in diesem Umfang, sondern man hat es auf einem kurzen Weg durchgeführt.“

Durch die Zerschlagung der funktionierenden Arbeitsstrukturen werden auch bisherige Informationsflüsse, sowohl untereinander als auch Richtung Vorgesetzte und Abteilungen, trocken gelegt. Aus Sicht der PLs werden deshalb neue Reportingsysteme aufgesetzt, die aufgrund der neuen Strukturen entstehen und damit in einen Konflikt mit ihren Rationalitätsvorstellungen geraten. Diese Vorstellungen sind klar orientiert an ihrer eigenen operativen Tätigkeit und einer nachvollziehbaren kaufmännischen Rationalität. Aus dieser Mischung vom Aufbrechen bestehender Arbeitszusammenhänge und den daran gekoppelten neuen Reportingformen – die ihren Rationalitätsvorstellungen gegenläufig sind – entsteht eine erste zu beobachtende Form der Devianz. Es werden inoffizielle Arbeitsteams, vorbei an der offiziellen Struktur, geformt.

„I: Also PL hat keine eigenes Team, man muss sich aber inoffiziell selber eines schaffen?“

P6: So ist es. Das habe ich über die Zeit auch gemacht. Es wird zwar manchmal hinterfragt, aber nicht wirklich in Frage gestellt, weil sie es bei uns in der Hierarchie eh wissen. [...]

Ich habe in Wahrheit auf die Linienstruktur gepfiffen und habe wieder ein Team geformt. [...] Also in Wahrheit sind wir irgendwo von der restlichen Organisationseinheit separiert, formal aber immer in der Hierarchie integriert.“

Dieses hier zu beobachtende Manövrieren der PLs – zwischen der Schaffung von inoffiziellen Strukturen und der Duldung dessen durch Vorgesetzte – wird noch einmal deutlicher, wenn man den Umgang mit Reportingansprüchen innerhalb von Abteilungen betrachtet.

„Also die Kriterien wählen wir aus. Oder wir versuchen es in unserer Gruppe so zu erledigen, was kostet mir Zeit, was ist für den operativen Teil notwendig. Alles was nicht notwendig ist, versucht man dann durch Teamassistenten zu erledigen, das ich sehr wohl den Überblick erhalten kann, aber der Mitarbeiter der in der Projektabwicklung tätig ist, soll ja operativ beim Kunden tätig sein, [...]. Also da sagt man, das ist zu tun und das. Also am kurzen Weg und ist die Qualität erfüllt und was sonstige Dokumentationen betrifft, wird es dann meistens von Assistenten, Werkstudenten oder Ferialpraktikanten erledigt. Also wir schauen schon was ist für den Kundenprozess. Was ist wichtiger? Die Mitarbeiter werden von mir schon ein bisschen angehalten, das man sagt: Was sind die Prioritäten, [...]. Was kostet mir Zeit, was kann ich nach hinten schieben und was muss ich z.Z. nicht machen.“

Dieses Zitat verweist darauf, dass auch direkte Vorgesetzte auf operativer Ebene in eine Auseinandersetzung um Reporting involviert sind. Im Zitat beschreibt der Abteilungsleiter, der selbst auch noch operativ in der Projektleitung tätig ist, wie sie in ihrer Abteilung Prioritäten bezüglich des Reporting setzen. Zum einen wird versucht, alle Reporting-Aufgaben, die nicht unbedingt von PLs gemacht werden müssen, an „Dritte“ auszulagern – damit PLs Zeit haben, ihre operative Tätigkeit zu erledigen. Zum anderen werden aus ihrer Sicht unnötige Reportings zeitlich verschoben. Der Diszens besteht in der Zuträglichkeit von Reporting zum eigenen operativen Tun. Zentraler Punkt dieser devianten Praxis ist dabei, dass auf Basis der eigenen operativen Rationalität eine Interpretation von Sinn und Unsinn passiert und gegebenenfalls als zweitrangig klassifiziertes Reporting von den operativ tätigen PLs ferngehalten werden soll. Die hier vollzogene Interpretationsleistung von unten und die daran gekop-

pelte Reorganisation der Ausführung von Reportingtätigkeiten findet wieder im Graubereich zwischen offiziell und inoffiziell statt.

3.2 Operatives Reporting – Produktivieren

„Jetzt hat sich irgendeiner von den Erbsenzählern ausgedacht, wir müssen jetzt produktivieren. Das heißt, du musst jede Stunde oder jede Minute, die du im Unternehmen verbringst, irgendeinem Projekt zuordnen. Das wird direkt gebucht, jedes Monat. Ich hab jetzt diese Woche die Aufforderung bekommen, ich möge mich doch bis Montag produktivieren.“

Was hier als operatives Reporting bezeichnet wird, ist ein Reporting, welches hauptsächlich an der alltäglichen Tätigkeit, der Koordination von an Projekten beteiligten Unternehmenssubeinheiten und dem Kontakt mit Auftraggebern orientiert ist. Folgt man der Definition im Gabler Wirtschaftslexikon, ist es in der Tendenz der vierten Definition von Controlling zuzuordnen. Besonders klar ersichtlich ist dies, wenn man sich die Form des operativen Reporting betrachtet, die im obenstehenden Zitat beschrieben wird: das Produktivieren, die detaillierte Aufzeichnung der eigenen Tätigkeit.

Gegenüber dieser Form des Reportings lassen sich zwei Devianzpraxen festmachen. Der oben angesprochene Konflikt um Rationalität kann hier weiterverfolgt werden. Analysiert man ihn entlang des von mir vorgeschlagenen theoretischen Gerüsts, so erscheint es mir, dass sich anhand dieses Beispiels zeigen lässt, dass die Konflikte aber über die „bloße“ Kollision von unterschiedlichen Rationalitäten oder das Vorbringen einer immanenten Kritik hinausweisen.

Devianz II – Auseinandersetzung um Wahrheit

„So, ganz ehrlich, ich schreibe mir das nicht auf. Drei Minuten für das Projekt oder auf der Besprechung gewesen. Ich schreibe mir das nicht auf und in Wirklichkeit tut es auch keiner. Ich schaue nur, dass ich mir am Ende des Monats eine erkleckliche Anzahl von Stunden auf irgendein Projekt buche, wo noch Luft ist. Wir wollen ja die Projekte nicht schlecht machen. Das heißt, wir sind von der Wahrheit schon einmal weit entfernt.“

Ging es bei der ersten Form von Devianz um die Kollision innerhalb und zwischen unterschiedlichen und im Unternehmen vorhandenen Rationalitätsformen, so zeigt sich hier eine weitere, grundsätzlichere Ebene.

Die von mir interviewten PLs sprechen immer wieder ein Problem an, nämlich eine grundsätzliche Einschreibung von Unwahrheit in Reporting- und Controllingsysteme. Generiert wird dieses Problem aus Sicht der PLs durch das Dilemma, Selbsttätigkeit und gebahnte Wege aufzeichnen und dokumentieren zu müssen. Das Problem besteht schlichtweg in der Unmöglichkeit, Selbsttätigkeit, „gebahnte Wege“ oder Beziehungsgeflechte in einer quantifizierten (oder um es in Anlehnung an Begriffe von Castoriadis zu formulieren: in einer mengen- und identitätslogischen) Form zu dokumentieren. In den Interviews klingt an diesen Stellen immer wieder an, dass die PLs diese Reportingformen als einen Ausdruck eines massiven Vertrauensverlustes der betrieblichen Bürokratie in ihre Fähigkeiten und ihre Redlichkeit empfinden. Dieses Dilemma wird mit einer eher offensiven Form der Devianz beantwortet, die sich deutlich von der oben gezeigten eher defensiven Devianz I abhebt. Es wird aktiv und in vollem Bewusstsein eine (Un-)Wahrheit (mit-)konstituiert, in der sich deviante Sub-

jektpositionen einschreiben. Zum Beispiel werden falsche Angaben gemacht oder es wird versucht, die oft EDV-gestützte Dateneingabe auszutricksen. Interessant ist, dass – obwohl es sich auch hier zumindest im Sinne des Endzwecks der Produktion nicht um eine dysfunktionale Devianz handelt – trotzdem eine direkte Reaktion der Unternehmensbürokratie auf diese Devianz zu beobachten ist.

„Also lässt du dann halt mehr offen. Dann kommt der Chef und sagt: Du hast aber dieses Monat wenig produktiviert, was hast du getan den ganzen Tag? Na dann sagt man: Na da hab ich ein Angebot gemacht, dort war ich auf einer Besprechung. Jetzt müssen wir selbst diese tote Zeit kategorisiert reporten. In Wahrheit nur Lug und Trug. Weil was am Ende hinten herauskommt, ist alles andere als die Wahrheit.“

Das Begründungsmuster der Betriebsbürokratie, warum nun noch kleinteiliger reported werden muss, verschiebt sich allerdings.

I: Aber die wissen das doch? (Dass dies nicht der Wahrheit entspricht. Anm. d. A.)

P6: Sie wollen es nicht wissen. Die sagen, es ist so. Sie gehen davon aus, dass die Mitarbeiter... Naja die sind ja auch nicht blöd, sie wissen es, aber sie geben es nicht zu. Wahrscheinlich kommt das wieder von woanders. Ich hab eh schon mit ihnen geredet und gesagt: Ihr glaubt doch nicht wirklich, dass dies der Wahrheit entspricht. Ich hab eigentlich die Frage anders gestellt: Was bringt es uns? Dann erzählen sie uns in blumigsten Worten: Naja, wir wollen ja Fehlerquellen orten und wenn es irgendwo Projekte gibt, wo besonders viele PL Stunden anfallen, dann muss es dort was haben. Das muss man sich anschauen.“

Dieses Begründungsmuster erinnert frappant an die vierte Definition von Controlling, wie sie im Gabler Wirtschaftslexikon zu finden ist, wonach die Betriebsbürokratie grundsätzlich von einem „defizitären“ Subjekt ausgeht.

4 Schlussbetrachtung

Bei der Betrachtung von Strukturellen-Management-Reportings lassen sich unterschiedliche Logiken feststellen. Sie reichen von kennzahlenorientierter kaufmännischer Logik über Strukturlogiken bis hin zu Macht- und Karriere-logiken.

Werden PLs mit diesen Reportinglogiken konfrontiert, wenden sie – um einen Umgang damit zu entwickeln – unterschiedliche Rationalitätskriterien an, welche die Basis unterschiedlicher Kritik und devianter Praxisformen bilden. So greifen PLs, wenn sie mit MLMR oder Grauem Reporting konfrontiert sind, auf zwei Rationalitätskriterien zurück. Eine immanente Kritik formulieren sie, indem sie auf eine kaufmännische Rationalität zugreifen, die sie auch dem Top-Level-Management zuschreiben und diese im Falle des MLMR oder beim Grauen Reporting vermissen.

Ihre Kritik weist über diese Immanenz hinaus, wenn sie ihre eigene operative Rationalität von aus ihrer Sicht überbordenden Reportingansprüchen bedroht sehen. Dann konstituiert sich ein Konflikt unterschiedlicher Rationalitätsvorstellungen.

Auf Basis dieser Kritik entwickeln sie Devianzpraxen, die ich als „gebahnte Wege“ bezeichnet habe. Diese Praxis besteht in der Schaffung und/oder Bewahrung von informellen, der operativen Rationalität folgenden Arbeitszusammenhängen, der Auslagerung von Reportings usw. Dies kann durchaus als eine gedoppelte betriebliche Realität (vgl. dazu exempl. Weltz, 1988) gefasst werden, in denen unterschiedliche Rationalitätsvorstellungen als Orientierungen dienen. Über weite Strecken

scheinen Vorgesetzte oder übergeordnete Einheiten davon zu wissen, trotzdem sind in diesem Fall bisher keine repressiven Reaktionen der betrieblichen Bürokratie in meiner Untersuchung zu beobachten.

Theoretisch-analytisch ist diese Form devianter Praxis der zweiten Ebene von Imagination zuzuordnen, da es sich klar an den konkreten Explikationsprozessen von Rationalität reibt. Dieses Verhalten ist analytisch allerdings nicht als Widerstand oder Subversion zu erfassen. Dies umso mehr, da PLs ihr eigenes Tun nicht als widerständig oder subversiv auffassen, sondern schlichtweg als Notwendigkeit, um ihre Aufgaben gut zu erledigen. Dementsprechend ist es auch nicht dysfunktional im Sinne eines Funktionierens des Unternehmens. Im Gegenteil – verallgemeinernd kann mit Castoriadis gesagt werden: „Das Proletariat hingegen erhält den Kapitalismus am Leben, indem es gegen dessen Normen verstößt.“ (Castoriadis 2007, S. 100 - 101). Ich würde hier also eher von einer impliziten Ko-Evolution sprechen. Trotzdem sind die Devianzpraxen Ausdruck von Widersprüchen und Spannungen.

Anders sieht dies in Bezug auf das Operative Reporting und die daran gekoppelten Devianzformen aus. Wie ich am Beispiel des Produktivierens gezeigt habe, greift diese Form des Reportings stärker auf die alltägliche Tätigkeit der PLs zu. Die PLs sehen darin aber eine grundlegende Problematik eingelagert. Aus deren Sicht ist ihre Tätigkeit nicht in einer mengen- und identitätslogischen Darstellungsweise zu erfassen und sie konstatieren die grundsätzliche Einschreibung von Unwahrheit in diese Form des Reportings. Mit der Infragestellung der PLs, dass Reporting und Controlling eine Objektivität und damit eine Wahrheit abbilden oder konstituieren könne, verändert sich auch die Widerspruchskonstellation. Nicht mehr der Schutz einer eigenen operativen Rationalität, sondern die aktive Infragestellung und Unterwanderung betrieblicher Wahrheit steht im Zentrum dieser Form von Devianz. Deshalb denke ich kann man bei dieser Form der Devianz schon von Subversion sprechen, im Sinne des Wortsinns: das Unterste nach Oben kehren. Die Infragestellung, die Kritik und die daran gekoppelte beginnende praktische Subversion der betrieblichen Objektivität und Wahrheit provoziert auch Reaktionen der Betriebsbürokratie. Diese Reaktionen beziehen ihre Legitimation allerdings nicht mehr auf eine kaufmännische oder strukturelle Rationalität, sondern verlagern sich auf die Ebene des Subjekts. Die enge Kopplung von betrieblichen Diskursen um Wahrheit und „defizitäre“ Subjekte in den betriebsbürokratischen Reaktionen auf das Devianzverhalten der PLs ist für mich ein Indiz dafür, dass sich hier ein Konflikt konstituiert, der – um es mit Castoriadis zu sagen – tiefer reicht als die sekundäre Ebene der Imagination. PLs verlassen im Konflikt um betriebliche Wahrheit sowie deren Darstellbarkeit durch Operatives Reporting die Ebene von mengen- und identitätslogischer Rationalität – also den Rahmen einer objektivierten und anerkannten betrieblichen Wahrheit, die bis zu einem gewissen Grad eine immanente Kritik auch zulassen kann.

Für mich ist es noch zu früh, auf Basis meines derzeitigen Forschungsstandes eine fundierte Einschätzung dieser „ver-rückten“ Widerspruchslinien zu geben. Allerdings lassen die deutlich erkennbaren ko-evolutiven Antworten der Betriebsbürokratie erkennen, dass diese Ebene des Konflikts – die offensive Einschreibung devianter

Subjektpositionen im Diskurs um betriebliche Wahrheit – eine Brisanz besitzt, die für das Verstehen von betrieblichen Herrschaftsregimen und Ko-Evolution wichtig ist.

Literatur

- Agnoli, J. 1999: Subversive Theorie. "Die Sache selbst" und ihre Geschichte. Freiburg.
- Archer, M. 1995: Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach. Cambridge
- Archer, M./Bahshkar, R./Collier, A./Lawson, T./Norrie, A. (Hg.) 2007: Critical Realism. Essential Readings. London/New York.
- Castoriadis, C. 1990: Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie. Frankfurt a. M.
- Castoriadis, C. 2010: Das Imaginäre Element und die menschliche Schöpfung. Ausgewählte Schriften, Band 3. Lich/Hessen.
- Haferkamp, H. 1976: Soziologie als Handlungstheorie (3. Aufl.). Opladen.
- Huchler, N./Voß, G. G./Wehrich, M. 2012: Markt, Herrschaft, Solidarität und Subjektivität. Ein Vorschlag für ein integratives Mechanismen- und Mehrebenenkonzept. In: Arbeits- und Industriosociologische Studien. Jahrgang 5, Heft 1, Mai 2012, S. 78-99.
- Kleemann, F. 2012: Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. In: Arbeits- und Industriosociologische Studien. Jahrgang 5, Heft 2, Oktober 2012, S. 6-20.
- Kratzer, N./Nies, S. 2009: Neue Leistungs politik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt. Berlin.
- Luhmann, N. 1964: Funktion und Folgen formaler Organisation. Berlin.
- Marx-Engels-Werke MEW 40 (1990): Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844, S. 465-588. Berlin.
- Merton, R. 1995: Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin.
- Negt, O./Kluge, A. 1981: Geschichte und Eigensinn. Frankfurt a. M.
- Rancière, J. 2002: Das Unvernehmen. Politik und Philosophie. Frankfurt a.M.
- Sauer D. 2006: „Du bist Kapitalismus“ oder die Widersprüche der Ökonomisierung. Beitrag zum Plenum 8: Schicksal Markt – Ökonomisierung als „survival of the fittest“ beim 33. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 09.-13. Oktober 2006 in Kassel. Internet: http://www.isf-muenchen.de/pdf/sauer-soztag2006_plenumsbeitrag.pdf [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- Springer Gabler Verlag (Hg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Controlling. Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/399/controlling-v7.html> [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- Weltz, F. 1988. Die doppelte Wirklichkeit der Unternehmen und ihre Konsequenzen für die Industriosociologie. In: Soziale Welt. Jahrgang 39, Heft 1, S. 97-103.
- Wolf, H. 1999: Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster.

Philipp Staab¹**Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes**

Abstract: Der Beitrag untersucht Arbeitskonflikte im Segment einfacher Dienstleistungsarbeit. Hier wurde in den vergangenen Jahren eine erhöhte Streikaktivität konstatiert, die als Teil einer Schwerpunktverschiebung des Arbeitskampfgeschehens vom industriellen in den tertiären Sektor, als eine Tertiarisierung des Arbeitskonfliktes, gedeutet wird. Der Beitrag argumentiert, dass der Arbeitskonflikt in den einfachen Dienstleistungen mit einer am Arbeitskampfgeschehen ausgerichteten Analyse nur unzureichend verstanden ist. Es wird für eine tiefe Theorie des Arbeitskonfliktes plädiert, die auch mikropolitischen Handeln auf der Ebene des Arbeitsprozesses als alltäglichen Arbeitskonflikt in die Analyse einbezieht und damit Konfliktfelder erschließt, die in den etablierten Arenen der Konfliktaustragung nicht repräsentiert sind. Am Beispiel typischer Arbeitssituationen im Einzelhandel, in Post- und Paketdiensten sowie Gebäudeservices wird gezeigt, dass im Alltag der Arbeitsprozesse desintegrierte soziale Konflikte dominieren. Die Arbeitsprozesse sind von personalen Herrschaftsmodellen geprägt, die auf wechselseitiger Kollegenkontrolle basieren. Es kommt zu einer Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes, die der Effekt betrieblicher Kontrollstrategien ist.

1 Der Arbeitskonflikt im Dienstleistungssektor

Die Geschichte des Arbeitskonfliktes in Industriegesellschaften ist die Geschichte seiner Einhegung. Die „Institutionalisierung des Klassengegensatzes“, die schon Theodor Geiger (1949) und Ralf Dahrendorf (1957) diagnostizierten, setzte sich in der bundesrepublikanischen Nachkriegszeit lange weitgehend ungebrochen fort (vgl. Müller-Jentsch 2008). Gerade im industriellen Sektor wurden auf der Basis eines hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades erfolgreiche tarifpartnerschaftliche Modelle der Konfliktaustragung etabliert. Der private Dienstleistungssektor hat dagegen nie ein seinem industriellen Pendant vergleichbares Organisations- und Regulierungsmodell ausgebildet (Baethge 2001). Lange Zeit war der Dienstleistungssektor nicht besonders reich an kollektiven Konflikten, auch wenn er „nie so arbeitskampfarm war, wie die amtliche Statistik lange Zeit glauben machte“ (Bewernitz/Dribbusch 2014, S. 396). Gerade in der jüngeren Vergangenheit sind allerdings verschiedene Dienstleistungsbranchen durch ein wachsendes Ausmaß an Arbeitskampfaktivität in Erscheinung getreten. Im Dienstleistungssektor fällt nicht nur die große Mehrheit der Streiktage an, sondern die Häufigkeit von Arbeitskämpfen nimmt zu (ebd., S. 396). Einen Schwerpunkt des Arbeitskampfgeschehens bilden dabei die einfachen Dienstleistungen², die mit vielbeachteten Streiks wie beispielsweise in der Gebäudereinigung 2009, im Einzelhandel 2013 oder bei der Deutschen Post AG 2015 Aufmerksamkeit erregten.

So instruktiv die jüngeren Befunde zu Arbeitskämpfentwicklungen in den einfachen Dienstleistungen auch sind, ein vollständiges Bild des Arbeitskonfliktes in die-

¹ Dr. Philipp Staab, Hamburger Institut für Sozialforschung. Email: philipp.staab@his-online.de.

² Als ‚einfache‘ Dienstleistungen werden im folgenden Zusammenhang solche tertiäre Tätigkeiten und Berufe verstanden, die nur geringe (oder unterschätzte) Qualifikationsanforderungen stellen und von niedrigen Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt geprägt sind (Holtgrewe 2015, S. 5).

sem Arbeitsmarktsegment liefern sie nicht. Unterbeleuchtet bleiben vor allem Arbeitskonflikte im betrieblichen Alltag, die sich ‚unterhalb‘ des manifesten Arbeitskampfgeschehens vollziehen. Sie bilden, wie der vorliegende Text zeigen wird, einen systematischen Aspekt des Arbeitskonfliktes, der bei strukturellen Analysen des Feldes außen vor bleibt. Abschnitt zwei des Artikels stellt daher notwendige Grundzüge einer Theorie des Arbeitskonfliktes dar, die es ermöglicht, sowohl die Strukturen des Arbeitskampfgeschehens als auch die Akteurspraktiken im betrieblichen Alltag konflikttheoretisch in Verbindung zu setzen. Sie dient als Heuristik für eine Analyse der einfachen Dienstleistungen, die sich aus Material eines empirischen Forschungsprojektes speist, das zwischen 2010 und 2014 durchgeführt wurde und dessen methodischer sowie forschungspraktischer Ansatz im dritten Abschnitt vorgestellt wird. Im vierten Abschnitt wird das Arbeitskampfgeschehen im Dienstleistungssektor auf der strukturellen Ebene in den Blick genommen. Im fünften Absatz wird der Fokus auf die Ebene des manifesten Konflikthandelns im betrieblichen Alltag vor dem Hintergrund des spezifischen Zuschnitts des Arbeitsprozesses gerichtet. Im sechsten Abschnitt wird Bilanz gezogen: Der Arbeitskonflikt ist in den einfachen Dienstleistungen sowohl auf struktureller Ebene als auch im betrieblichen Alltag hoch virulent. Gleichzeitig tragen geringe Machtressourcen sowie die horizontale Attribution von Auseinandersetzungen um betriebliche Herrschaft im Arbeitsalltag auch zu seiner Fragmentierung bei.

2 Arbeitsprozess und Arbeitskonflikt

Der Arbeitskonflikt ist im Verständnis der klassischen Arbeits- und Industriesoziologie durch drei Faktoren gekennzeichnet: Als eine Form des Klassenkonfliktes ist er eine Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit; inhaltlich ist er durch den Kampf um Arbeitsbedingungen gekennzeichnet; ausgetragen wird er vornehmlich durch Kollektivakteure in der Arena der industriellen Beziehungen (Heiden 2011, S. 28). Kaum Aufmerksamkeit ist in dieser Tradition dagegen dem Arbeitskonflikt als Phänomen des betrieblichen Alltags gewidmet worden, das in spezifischen Interaktionsmustern, in alltäglichen Streits zwischen Beschäftigten, Abteilungen oder Hierarchieebenen seinen Ausdruck findet (ebd., S. 28; Heiden 2014). Solche Fragen des betrieblichen Alltags werden in der Arbeitsforschung üblicherweise unter der Perspektive organisationssoziologischer Mikropolitikanalysen (Küpper/Ortmann 1992; Neuberger 1995) behandelt. Hier stehen die ‚kleinen‘ Machtkämpfe im Betrieb im Vordergrund, nicht der Arbeitskonflikt als Phänomen gesellschaftlicher Herrschaft.

Alltägliche Konflikte auf dem Shopfloor wie Sabotageakte, das Bremsen der Produktionsgeschwindigkeit, Aggressionen gegen Vorgesetzte oder Produktionstechnik oder die Täuschung über die eigene Arbeitsleistung wurden zwar vielfach in industriesoziologischen Studien dokumentiert (exemplarisch Hoffmann 1975; Volmerg 1978; Schumann u.a. 1982; nach Heiden 2011). Im Rahmen einer Theorie des Arbeitskonfliktes wurden solche Praktiken des betrieblichen Alltags allerdings nur selten thematisiert, z.B. als „verdeckter industrieller Konflikt“ (Müller-Jentsch 1986; Hoffmann 1981), der ein Residualphänomen des hochgradig institutionalisierten und verrechtlichten Arbeitskonfliktes darstellen sollte. Dass die arbeitssoziologische Kon-

flikttheorie sich, von den benannten Ausnahmen abgesehen, wenig für alltägliche Konflikte im Arbeitsprozess interessierte, mag sich aus ihrem vielbesprochenen strukturorientierten Erbe erklären. Aus diesem Blickwinkel konnten Konflikte des betrieblichen Alltags entweder nur als irrelevant oder aber als Eskamotierungen und Sekundärphänomene des ‚eigentlichen‘ Konfliktes zwischen Kapital und Arbeit gelten (vgl. Heiden 2011, S. 31). Soziologische Konflikttheorien bieten allerdings analytische Kriterien, anhand derer spezifische Konflikte des betrieblichen Alltags als Teil des Arbeitskonfliktes ausgewiesen werden können, ohne sie abstrakt als (vermeintlich unwichtige) Sekundärphänomene zu disqualifizieren. So plädiert beispielsweise Ralf Dahrendorf in seiner Frühschrift „Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft“ (1957) für ein Verständnis sozialer Konflikte als Auseinandersetzungen um legitime Anteile an gesellschaftlicher Herrschaft. Eine zu streng an Marx orientierte Konflikttheorie, so Dahrendorfs Kritik, suche vorschnell und deterministisch die Grundlage des modernen sozialen Konfliktes vornehmlich in den Produktionsverhältnissen. Dahrendorf geht dagegen davon aus, dass soziale Konflikte ein grundlegendes Merkmal jeder durch Herrschaft integrierten Form sozialer Ordnung seien. Soziale Konflikte sind in diesem Sinne immer Konflikte um Herrschaft. Für die Analyse von Arbeitskonflikten hat dies spezifische Implikationen: Bei Betrieben und betriebsähnlichen Strukturen handelt es sich um systematisch durch Herrschaft integrierte soziale Ordnungszusammenhänge, da abhängige Arbeit eingelassen ist in Arbeitsverträge, die Hierarchien und Folgschaftspflichten formal regeln. Autoren der Labour Process Debate argumentieren im Anschluss an Harry Bravermans Reformulierung des Marx’schen Transformationsproblems (1975) für die empirische Identifizierung der Herrschaftsthematik in der Analysedimension betrieblicher Kontrolle. Setzt man Dahrendorfs Argument der Herrschaftsförmigkeit sozialer Konflikte mit der empirischen Identifizierung der Herrschaftsfrage in der Tradition der Labour Process Debate in Verbindung, so bildet der Arbeitsprozess eine Arena des Arbeitskonfliktes, da sich dort betriebliche Herrschaft materialisiert. Auch kollektive Auseinandersetzungen um Arbeit sind in diesem Sinne als Konflikte um Herrschaft zu verstehen. Es handelt sich allerdings meist um juristisch und sozial hochgradig normierte und integrierte Formen der Konfliktaustragung, um Institutionalisierungen sozialer Konflikte, in denen der ‚heiße‘ Arbeitskonflikt gewissermaßen ‚kaltgestellt‘ wird. Grundsätzlich gilt: Geht man von der Herrschaftsförmigkeit des Arbeitskonfliktes aus, so manifestiert sich dieser an ganz unterschiedlichen Orten und ist keineswegs auf außeralltägliche Ereignisse wie Streiks reduzierbar. Die Aufgabe einer theoretisch ambitionierten Untersuchung des Arbeitskonfliktes besteht dann zuallererst darin, ein vollständiges Bild der Konfliktprozesse zu liefern, die den jeweiligen empirischen Untersuchungsbereich ausmachen.

Die mikropolitische und auf den Arbeitsprozess ausgerichtete Analyse von Arbeitskonflikten bietet die Möglichkeit, ein vollständigeres Bild des Arbeitskonfliktes zu entfalten, als dies in der Regel geschieht. Der Analyse von Arbeitskämpfen werden die Konflikte des betrieblichen Alltags zur Seite gestellt. Die strukturorientierte, im Grunde auf der Basis einer Quantifizierung von Arbeitskämpfen argumentierende Perspektive wird um die Analyse der widerständigen Praxis der Akteure ergänzt. Ein

solcher Blickwinkel beinhaltet das Potential, auch solche Konfliktlinien sichtbar zu machen, die in den institutionalisierten Arenen der Konfliktaustragung nicht repräsentiert sind. Dies ist von besonderer Bedeutung für die Analyse von Arbeitsmarktsegmenten, in denen der Arbeitskonflikt einen vergleichsweise niedrigen strukturellen Institutionalierungsgrad aufweist, weil dort gezeigt werden kann, dass bisher nicht erfolgte Institutionalisierungsprozesse keineswegs auf die Abwesenheit von Arbeitskonflikten schließen lassen. Ein solches Arbeitsmarktsegment, das dennoch in den letzten Jahren mit zahlreichen Streiks von sich reden gemacht hat, sind die einfachen Dienstleistungen.

3 Empirische Grundlagen

Die einfachen Dienste wurden in dem empirischen Forschungsprojekt „Dienstleistungsproletariat“ am Hamburger Institut für Sozialforschung in den Jahren 2010 bis 2014 untersucht. Im Fokus des Forschungsprojektes standen Arbeitssituationsanalysen (Thomas 1969; Georg/Meyn/Peter 2008) in den Branchen der Altenpflege, des Einzelhandels, in Post- und Paketdiensten sowie in der Gebäudereinigung und in Gebäudeservices. Das Projekt verfolgte einen phänomenologischen Ansatz, der durch deutungsmusteranalytische Aspekte (vgl. Oevermann 1973; Matthiesen 1989; Neuendorff/Sabel 1978; Lüders 1991) ergänzt wurde. Die phänomenologische Perspektive sollte vor allem die Konstitutionsleistungen der Akteure der jeweiligen Arbeitssituation – Arbeitnehmer, Management, etwaige institutionelle Faktoren und die Rolle materialer Artefakte im Tätigkeitsvollzug – in den Blick bringen. Die Frage nach den Deutungen der eigenen Arbeit brachte ergänzend die kognitiv-praktische Aneignung der Arbeitssituation durch die Subjekte in die Analyse ein. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses standen die drei zentralen Fragen der klassischen Industrie-soziologie nach Gestalt und Wandel von Tätigkeitsprofilen, der Logik betrieblicher Herrschaft sowie den arbeits- und gesellschaftsbezogenen Deutungsmustern der Beschäftigten (vgl. Beckenbach 1991).

Die Datenerhebung erfolgte in mehreren Wellen. In der ca. 18 Monate dauernden Feldphase wurden 24 protokollierte Arbeitsplatzbeobachtungen, 68 halboffene Interviews mit Beschäftigten und anderen für das Feld relevanten Personen sowie drei homogene Gruppendiskussionen mit Beschäftigten aus der Gebäudereinigung und der Post- sowie Paketservices erhoben. Jenseits dieser nackten Zahlen erwies sich die relativ lange Dauer der empirischen Forschung und der dadurch ermöglichte ‚tiefe‘, in weiten Teilen ethnographisch ausgerichtete Ansatz der Datenerhebung als hilfreich: Zum einen konnten Betriebsfallstudien in vielen Fällen durch wiederholte Besuche mit ganz unterschiedlichen Beobachtungsdaten angereichert und verfeinert werden. Zum anderen ermöglichte die lange Zeit im Feld einen tiefenscharfen Einblick in die Arbeits- und Lebenspraxis vieler Beschäftigter. Gemeinsam verbrachte Freizeit, ein Bier nach Feierabend und das Gespräch in der heimischen Wohnung stifteten die Voraussetzung dafür, auch heikle Themen des betrieblichen Konflikts geschehens thematisieren zu können. Aus diesem breiten methodischen und empirischen Ansatz entstanden u.a. neun Arbeitssituationsanalysen (dokumentiert in Staab 2014b), auf die auch der vorliegende Beitrag Bezug nimmt. Im Fokus stehen dabei

die Arbeitsstationen von Beschäftigten in der Gebäudereinigung, des Verkaufspersonals in Textilmärkten mittlerer bis unterer Preisklassen und in Lebensmitteldiscountern sowie von Zustellern in Post- und Paketservices.

4 Konflikte am Rande des Korporatismus

Mit der Gebäudereinigung, dem Einzelhandel und der Zustellung sind drei Branchen bezeichnet, die in den vergangenen fünf Jahren mit zum Teil spektakulären Streiks auf sich aufmerksam gemacht haben. Allgemein hat eine deutliche Verschiebung des Arbeitskampfgeschehens vom sekundären in den tertiären Sektor stattgefunden. 82 % aller Streiktage entfielen zwischen 2004 und 2013 auf den öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor (Bewernitz/Dribbusch 2014, S. 396). Vor allem Ver.di und die NGG führen besonders oft Arbeitskämpfe: „Insgesamt war Ver.di zwischen 2004 und 2013 in über 1200 Tarifauseinandersetzungen mit Arbeitsniederlegungen involviert, weit häufiger als alle anderen Gewerkschaften zusammen. (...) An zweiter Stelle folgt die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, die im gleichen Zeitraum 270 Tarifkonflikte zählte, in denen es zu Warnstreiks oder Streiks kam. Zum Vergleich: Im Organisationsbereich der IG Metall gab es in den genannten zehn Jahren rund 17 Flächenauseinandersetzungen mit zum Teil sehr umfangreichen Warnstreiks sowie knapp 25 betriebliche Arbeitskämpfe, die zu Urabstimmung und Streik führten“ (ebd., S. 396). Die Virulenz von Arbeitskämpfen im Dienstleistungssektor sorgt für eine Verschiebung des Konfliktgeschehens in der Arbeitswelt, weg vom industriellen, hin zum tertiären Sektor, für eine „Tertiarisierung des Arbeitskampfes“ (ebd., S. 396; Bordogna/Cella 2002), bei der die einfachen Dienstleistungen eine besonders aktive Rolle einnehmen (vgl. Bewernitz/Dribbusch 2014; Nachtwey 2013). Zwar spielen insbesondere auch einzelne Beschäftigtengruppen, die aus einer spezifischen Position struktureller Stärke heraus Arbeitskämpfe führen (Fluglotsen, Lokführer, Ärzte), für das Anwachsen des Arbeitskampfvolumens im Dienstleistungssektor eine bedeutende Rolle. Doch liegen die Schwerpunkte des Arbeitskampfgeschehens in Branchen, für die, vielfach in krasser Ignoranz der Komplexität dieser Tätigkeiten, das Label tertiärer Einfacharbeit in Anschlag gebracht wird (Reinigung, Einzelhandel, Zustellung, Gastronomie, aber auch: Kitas, Pflege). Gemeinsam ist diesen Arbeitsbereichen vor allem die wichtige Rolle, die dem Kunden als zentralem Akteur der Dienstleistungstriade (Holtgrewe 2003; Leidner 1993, 1996; Lopez 2010; Voswinkel 2005) bei Konflikten um Arbeit zukommen kann: Seine Zufriedenheit kann grundsätzlich als Argument zur Formulierung von Forderungen auf Seiten der Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Ebenso kann die Arbeitgeberseite versuchen, ausbleibende Arbeitsleistungen im Falle von Arbeitsniederlegungen als ‚Vergehen‘ gegen womöglich notleidende Kunden (beispielsweise in der Pflegearbeit) darzustellen.³ Die einfachen Dienstleistungen – inklusive jener Tätigkeiten, denen dieses Label, wie der Mehrheit der sozialen Dienstleistungen, aus analytischer Perspektive zu Unrecht zugeschrieben wird – bilden ein äußerst heterogenes Feld, in dem die Anlässe von Arbeitskämpfen sowie die Ressourcen, die in Belegschaften

³ Wie wichtig der Kunde innerhalb von Arbeitskonflikten sein kann, zeigte sich exemplarisch im Falle der Kita-Streiks 2015, bei denen Solidaritätsstreiks von Eltern in zahlreichen Städten große Aufmerksamkeit erregten.

mobilisiert werden können, stark variieren und oft auch inhaltliche Schwerpunkte jenseits klassischer Streikthemen wie Entgelt oder Arbeitszeit eine bedeutende Rolle spielen. In vielen sozialen Dienstleistungen wie der Altenpflege oder der Erziehungsarbeit in Kitas werden in Arbeitskämpfen häufig soziale Missachtungserfahrungen zum Thema gemacht. In diesen weiblich dominierten Tätigkeitsfeldern artikuliert sich in Streiks ein neues Selbstbewusstsein der Beschäftigten, die ihre Tätigkeiten nicht als Liebedienste, sondern als verantwortungsvolle, professionelle Dienstleistungen verstanden wissen wollen. Zudem steigern inhaltliche Aufwertungsprozesse innerhalb der Arbeitsprozesse, beispielsweise durch neue digitale Dokumentationspflichten oder notwendig werdendes medizinisches Fachwissen (vgl. Staab 2014a, S. 171 ff.), die Bargaining-Ansprüche der dort Beschäftigten. Auch in den einfachen Dienstleistungen wie der Gebäudereinigung, in Zustelltätigkeiten und weiten Teilen des Einzelhandels, in denen keine Aufwertungsprozesse zu beobachten sind, spielt das Thema Anerkennung bei Arbeitskämpfen eine große Rolle, ebenso wie Fragen der Arbeitsverdichtung, der Eingruppierung und natürlich von Entgelt und Arbeitszeit.

Die einfachen Dienstleistungen galten lange Zeit als besonders konfliktarm. Auch wenn die beachtlichen Streiks der jüngeren Vergangenheit mit diesem Missverständnis aufgeräumt haben dürften, so sprechen doch einige Faktoren gegen eine nachhaltige Institutionalisierung kollektiven Widerstandes. Bewernitz und Dribbusch (2014) gehen in ihrer Analyse der Streikdynamik im tertiären Sektor davon aus, dass sich insbesondere zwei Faktoren positiv auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitskämpfen auswirken. Zum einen trage ein hoher Grad struktureller Macht, bedingt beispielsweise durch positive konjunkturelle Entwicklungen, vor allem aber durch die Schlüsselposition spezifischer Beschäftigtengruppen im Arbeitsprozess (Fluglotsen, Lokführer, Ärzte etc.), zur Wahrscheinlichkeit von Arbeitskämpfen bei. Zum anderen sei der Organisationsgrad von Branchen und Beschäftigtengruppen entscheidend für die Wahrscheinlichkeit des Entstehens stabiler Strukturen des Widerstandes aus punktuellen Protest. Strukturelle Macht und Organisationsmacht sind Faktoren, die positiv zu einer Verstetigung kollektiver Konfliktfähigkeit beitragen können. Gerade einfache Dienstleistungen wie Verkaufstätigkeiten im Einzelhandel, das Gros der Reinigungsbranche oder die unterschiedlichen privaten Post- und Paketdienste verfügen allerdings über besonders wenig von beidem. Strukturelle Macht können die Beschäftigten dieser Branchen nur schwer aufbauen, weil Arbeit hier hochgradig routinisiert und daher prinzipiell leicht zu ersetzen ist. Auch die Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt sind niedrig, was wiederum die Position der Beschäftigten schwächt. Zudem sind die benannten Branchen von einer Vielzahl konkurrierender Unternehmen gekennzeichnet, die im Fall von Arbeitskämpfen Aufgaben übernehmen können, die bei den bestreikten Konkurrenten liegen bleiben. Für Piloten, Fluglotsen oder Lokführer ist im Fall von Ausständen hingegen nur schwer adäquater Ersatz zu finden. Um Reinigungskräfte, Paketboten oder gering qualifizierte Beschäftigte im Einzelhandel zu ersetzen, genügt oft ein Blick ins Internet oder der Anruf bei einer Zeitarbeitsfirma. Die Arbeitgeber verfügen daher über zahlreiche Exit-Optionen, „während Gewerkschaften sich in den expandierenden Branchen und Beschäftigungsfeldern“ der einfachen Dienstleistungen „vielfach schwertun“ (Holtgrewe 2015, S. 6). So

sind auch in Sachen Organisationsmacht die dort Beschäftigten besonders schlecht gestellt. Die einfachen Dienste sind das Arbeitsmarktsegment mit dem geringsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad (Oesch 2006). Die angesprochenen Arbeitskämpfe im Dienstleistungssektor sind daher in der Regel Minderheitenstreiks (Bewernitz/Dribbusch 2014, S. 398), die oft eher auf die Mobilisierung einer politischen Öffentlichkeit zielen, als dass sie die Arbeitgeber ernsthaft treffen würden.⁴ Zudem ergibt sich aus dem schwachen Organisationsgrad für die Gewerkschaften die Notwendigkeit, auf absehbare Zeit auf politische Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen angewiesen zu bleiben, wenn diese Kollektivvereinbarungen Breitenwirkung entfalten sollen. Den viel beachteten Arbeitskämpfen der vergangenen Jahre stehen die geringe strukturelle Macht und der niedrige Organisationsgrad der betroffenen Beschäftigtengruppen gegenüber, die nicht für eine große Nachhaltigkeit kollektiver Konfliktfähigkeit sprechen. Der kollektive Arbeitskonflikt ist zwar hoch virulent, erscheint aber im Zeichen eher punktueller Mobilisierungserfolge auch stark fragmentiert.

5 Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes

Ein ähnliches Bild entsteht bei einer Analyse von Arbeitskonflikten, die dem Arbeitsprozess entspringen. Zum einen ist der Arbeitsprozess in den meisten einfachen Diensten von einem hohen Grad an Dezentralität und Fragmentierung geprägt, der Kontaktchancen innerhalb der Betriebsbelegschaften schmälert. Die Beschäftigten einer einzelnen Filiale eines Lebensmitteldiscounters, in der etwa zehn Personen tätig sind, die sich auf das Schichtsystem verteilen, kommen praktisch nie in Kontakt mit Arbeitnehmern aus anderen Filialen. Gleiches gilt für Reinigungskräfte, die zwar häufig zu mehrere Tausend Personen zählenden Belegschaften gehören, aber auf Jahre nur die jeweils kleine Zahl der Kolleginnen an ihren jeweiligen Einsatzorten zu Gesicht bekommen, oder für Zusteller, die Sendungen in dezentral organisierten Lagern aufnehmen, in denen bei Antritt der Frühschicht nur eine Hand voll anderer Zusteller anwesend ist. Intensiver und teilweise hochfrequent sind die Interaktionsrhythmen allerdings innerhalb der einzelnen betrieblichen Einheiten. In den Filialen des Einzelhandels, wo mit dem Kunden eine ganz eigene Quelle von Interaktionen vorhanden ist, aber auch in den Depots der Zustellunternehmen und den Objekten, in denen die Reinigungsstrüps unterwegs sind, sind viele Absprachen und Koordinationsanstrengungen auf Kollegenebene notwendig.

Der Wettbewerb unter den einzelnen Dienstleistungsunternehmen ist hoch: Zahlreiche Unternehmen konkurrieren um die gleichen Kundensegmente. Im Einzelhandel und in der Gebäudereinigung, aber auch in weiten Teilen der Zustellbranche werden die Schlachten um Marktanteile systematisch über Preissenkungen geführt. Dies erzeugt Lohndruck, sind die Personalkosten doch häufig der größte Posten in der Unternehmenskalkulation. Gleichzeitig sind die Produktivitätssteigerungsraten im Dienstleistungssektor notorisch niedrig (vgl. Baumol 2012; Dauderstädt 2012), was

⁴ So gibt beispielsweise Frank Bsirske, Vorsitzender der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, in der FAZ zu Protokoll, dass der Kita-Streik vom Frühjahr 2015 gar den Arbeitsgebern nutzte, weil die Kommunen für die Zeit des Ausstandes das Gehalt der streikenden Beschäftigten einsparten (FAZ, 31.05.2015).

den Dispositionsspielraum für Lohnsteigerungen, die nicht auf Kosten der Unternehmensgewinne gingen, weiter einschränkt. Um die Produktivität zu erhöhen und damit komparative Kostenvorteile gegenüber Konkurrenten zu gewinnen, werden zahlreiche Rationalisierungsmaßnahmen implementiert, die zum Teil direkt auf dem Shopfloor ansetzen.

Die Möglichkeiten der technischen Regulierung des Arbeitsprozesses in den einfachen Diensten wachsen permanent. Zusteller sind vielfach mit GPS-Technik und Handscannern ausgestattet und dadurch trotz der Dezentralität des Arbeitsprozesses in einem gewissen Ausmaß überwachbar. Innerhalb des Einzelhandels haben schon in den 1990er Jahren Zentralisierungsprozesse der Warenbewirtschaftung und weiterer kaufmännischer Funktionen stattgefunden, in deren Folge viele anspruchsvolle kaufmännische und dispositive Tätigkeiten sukzessiv verlagert und teilweise automatisiert wurden (Goldmann/Jacobsen 1994; Jacobsen 1999). Innerhalb der Lagerlogistik und bei den Kassensystemen sind weitere Technisierungsprozesse implementiert worden, die ebenfalls zu Teil- und Vollautomatisierungen geführt haben. In der Gebäudereinigung und Zustellung projizieren zudem autonome Systeme wie Reinigungsroboter oder selbstfahrende Autos in der absehbaren Zukunft ganz neue Automatisierungspotentiale (vgl. Frey/Osbourne 2013).

Die bisher implementierten technischen Systeme ermöglichen zwar ein gewisses Ausmaß an Effektivierung der Arbeitsabläufe und bieten ein neues Potential der Leistungssteuerung. Es handelt sich aber selten um eine effektive Prozesskontrolle in Echtzeit, wie sie beispielsweise im Taylorismus das Fließband zeitweise geboten hatte. Tayloristische Rationalisierungsmethoden setzen auf die Reduzierung der Handlungsautonomie der Beschäftigten, indem sie versuchen, menschliche Arbeitskraft zum Appendix der Maschine zu machen, die Handgriffe und Arbeitsgeschwindigkeit bis ins Detail vorgibt und kaum Handlungsspielraum lässt. Zwar steigen die Möglichkeiten der technischen Überwachung in den einfachen Diensten. Die vorherrschenden Überwachungsprozesse kommen allerdings vornehmlich ex post facto zum Einsatz. Sie dienen eher der Ergebnis- als der genauen Prozesskontrolle. So werden beispielsweise die GPS-Daten eines Zustellers einstweilen nur ausgelesen, wenn ein begründeter Verdacht besteht, der Kontrolle notwendig erscheinen lässt, bzw. wenn ein regelmäßiges Evaluationsintervall ansteht. Weder technische Vollüberwachung noch technisch automatisierte Leistungssteuerung kommen momentan im stationären Einzelhandel, der Post- und Paketzustellung oder der Gebäudereinigung breitenwirksam zum Einsatz. Rationalisierungsmaßnahmen operieren eher mit direkten Anweisungen sowie formalen Zielvorgaben und richten sich sehr direkt auf die Arbeitskraft der Beschäftigten. Neben Standardisierungsmaßnahmen, die auf die Tilgung komplexer Tätigkeiten aus dem Arbeitsprozess zielen, sowie Universalisierungsstrategien, die Arbeitskraft besonders flexibel und unspezifisch auf die bereits standardisierten Tätigkeiten verteilen, sind die Arbeitsprozesse besonders von Verdichtungs- und Intensivierungsmaßnahmen geprägt (Staab 2014a, S. 343 ff.).

Diese Rationalisierungsstrategien verschärfen systematisch das betriebliche Kontrollproblem, weil die Beschäftigten im Zeichen der Intensivierung ihrer Tätigkeiten dazu angehalten sind, immer mehr Aufgaben in derselben Zeit zu erledigen. Be-

schäftigte beschreiben häufig, systematisch an den Leistungsvorgaben des Managements zu scheitern und ihre Arbeit gezwungenermaßen in minderwertiger Form zu verrichten. Die Fähigkeit, unerkannt zu pfuschen, wird von ihnen als eine zentrale Kompetenz beschrieben, ohne deren Beherrschung die Arbeitsbelastungen nicht zu bewältigen sind. Eine junge Reinigungskraft beschreibt diesen Umstand als Effekt stetig steigenden Kostendrucks:

„Ohne Pfusch würdest du gar nicht durchkommen. (...) Das Pfuschen lernt man mit der Zeit (...) bei uns. Du weißt, worauf du achten musst (...), über den Rest fliegst du einfach rüber. (...) Anders geht das gar nicht. (...) Die Preise sinken so was von krass, die Stunden auch. Wenn du Geld verdienen willst, musst du pfuschen.“

Der hier beschriebene Zwang zum Pfusch klingt in den Ohren des Managements freilich nicht wie ein Schrei nach Entlastung, sondern wie der Ruf nach Kontrolle. In bisheriger Ermangelung effizienter technischer Überwachungsmethoden wird in den einfachen Diensten Kontrolle vornehmlich über personengebundene Macht durchgesetzt. Die Fäden betrieblicher Herrschaft laufen bei der Vorarbeiter- bzw. Filial-, Objekt- oder Depotleiterebene zusammen: Den dezentral organisierten Teams steht in der Regel eine weisungsbefugte Person vor, die zwischen fünf und 20 Beschäftigte unter sich hat. Diese Position in der Betriebshierarchie wird vom Management mit weitreichenden Kompetenzen ausgestattet. Erwartet wird vom betreffenden Leitungspersonal im Grunde nur, akzeptable Resultate zu liefern, was oft nicht mehr meint als die Abwesenheit von Kundenbeschwerden. Vorarbeiter, Filial-, Objekt- oder Depotleiter setzen die Rationalisierung des Shopfloors konkret ins Werk. Mit der Kontrolle der Arbeit ist die unmittelbare Leitungsebene allerdings häufig überfordert, da die Dezentralität der Arbeit eine lückenlose Prozessüberwachung unmöglich macht.

Das aus diesem Umstand entstehende Kontrolldilemma wird gelöst, indem auf die Horizontalisierung betrieblicher Kontrolle gesetzt wird: Einzelnen Beschäftigten der ausführenden Ebene werden informelle Kontrollaufgaben übertragen, die ihnen zwar keine finanziellen Vorteile eintragen, aber mit gewissen informellen Privilegien versüßt werden. Diese Horizontalisierung von Herrschaft findet, typologisch gesprochen, auf zwei Arten statt. Entweder werden den Teams der ausführenden Ebene weitreichende Selbststeuerungskompetenzen eingeräumt, woraufhin Kleingruppen innerhalb der Belegschaften sich spezifische Machtressourcen sichern, von denen die Kollegen nicht in gleichem Maße profitieren können. Die andere Option besteht in der informellen Begünstigung einzelner Beschäftigter, die sich mit der Übernahme von Kontrollaufgaben bestimmte, durch die Leitungsebene gewährte Privilegien im Arbeitsprozess sichern können.

5.1 Dissoziierende Selbststeuerungsprozesse

Im Falle des stärker auf die Selbststeuerung der Teams setzenden Modells wird einer Gruppe von Beschäftigten beispielsweise die Zuweisung von Urlaubstagen und die Planung von Dienstplänen übertragen. Sie werden in der Folge zu informellen Ansprechpartnern der Filialleitungen, übernehmen informell immer mehr von deren

Aufgaben und sichern sich auf diesem Weg nicht selten Mitsprache bei so gewichtigen Themen wie Vertragsverlängerungen oder Neueinstellungen. Es formiert sich eine privilegierte Kleingruppe, die Machtchancen monopolisieren und diese gegen unliebsame Kolleginnen in Anschlag bringen kann. Der Monopolisierungsprozess erfolgt in horizontalen Konflikten innerhalb der Teams, als eine Art informeller Kampf um Teilhabe an betrieblicher Herrschaft, der mit erstaunlicher Härte geführt wird. Besonders Essentialismen wie typische Geschlechtsrollen, die ethnische oder regionale Herkunft sowie unterschiedliche Bildungsniveaus bilden Ankerpunkte der Solidarisierung, aber eben auch der Stigmatisierung. Eine Mitarbeiterin eines Textilmarktes wird von einer Kollegin beispielsweise folgendermaßen beschrieben:

„Ja zum Beispiel die Ece, die als Türkin mit 40 noch bei ihrer Mutter wohnt und keine Kinder mehr kriegen wird und kann – so von wegen: Die alternde Jungfer, die hier aber arbeitet wie ein Esel... Aber da weiß man schon: Die röhelt hier auch richtig, weil sie auch nichts anderes hat.“

Mit dieser Kennzeichnung der Kollegin wird deren Ausschluss aus einem informell privilegierten Zirkel von Beschäftigten begründet, die die informellen Ansprechpartnerinnen des Filialleiters sind. Zwar wird die Arbeitsleistung der Kollegin, die „richtig röhelt“, gewürdigt. Auch klingt in dem Zitat ein Minimum an Distanzierung der Sprechenden von den beschriebenen Stigmatisierungspraktiken an. An der Funktion der Zuschreibung negativ konnotierter askriptiver Merkmale lässt die Sprecherin, die selbst Mitglied einer privilegierten Gruppe von Verkaufskräften ist, im weiteren Verlauf des Gesprächs allerdings keinen Zweifel. Die Kennzeichnung der Kollegin fungiert als hinreichende Begründung der Verweigerung von Mitspracherechten bei betrieblichen Abläufen und damit dem Zugang zu informellen Herrschaftsmechanismen, die die Sprechende für sich selbst in Anspruch nimmt. Stigmatisierung und Klatsch dienen der Strukturierung und Festigung exklusiver Allianzen und erzeugen systematische Dissoziierungsprozesse innerhalb der Belegschaften. Dies wird deutlich in der Narration eines Zustellers, der beschreibt, wie sich sein Verhältnis zu Kollegen verändert hat, seit er erfahren hat, dass er das Thema interner Klatschprozesse ist:

„Wenn ich nicht da bin, dann wird schon mal was erzählt: ‚Jetzt ist er wieder Kaffee trinken‘. (...) Das zerstört natürlich jedes Vertrauensverhältnis. Ich finde das enttäuschend. (...) Jetzt will ich mit den Leuten eigentlich auch nichts mehr zu tun haben.“

In diesem Fall stellt die üble Nachrede der Kollegen die Arbeitsleistung des Zustellers in Frage, dem unterstellt wird, ‚krank zu feiern‘, während er tatsächlich einen Bandscheibenvorfall auskuriert. Es zeigt sich an diesem Beispiel, wie stark die horizontalen Konflikte auf der ausführenden Ebene mit Fragen von Leistungssteuerung und Kontrolle verbunden sind: Der Zusteller weiß, wie der Fortgang des Gesprächs deutlich zeigt, dass er die Gunst der Kollegen verloren hat und daher Gefahr läuft bei mangelnder Leistung weiter in Ungnade zu fallen und letztlich aussortiert zu werden. Seine Wut und Verzweiflung richtet sich in der Folge nicht gegen das Management oder gegen den Vorgesetzten, der den Kollegen erst die informelle Übernahme von Herrschaftsaufgaben ermöglicht, sondern gegen die gleichrangigen Beschäftigten, denen er die Schuld an seiner Misere zuschreibt. Der Kampf um Teilhabe an betrieb-

licher Herrschaft wird zwischen formal gleichgestellten Kollegen geführt, der Arbeitskonflikt horizontal attribuiert.

5.2 Denunziationssysteme

In den Filialen des Einzelhandels und auch in vielen Depots in der Zustellbranche herrscht ein hoher Grad an räumlicher Nähe vor, der intensive Abstimmungsprozesse notwendig macht. Aus Kooperationszusammenhängen auf dem Shopfloor ergeben sich auch die beschriebenen Allianzen, die die Konflikte im Arbeitsprozess strukturieren. Die Interaktionsdichte in den Belegschaften der Gebäudereinigung oder in stark dezentral organisierten Post- und Paketdiensten ist deutlich geringer. Dort werden Informationen oft nur in Pausen oder nach Feierabend ausgetauscht. Abstimmungsprozesse finden vor Arbeitsbeginn statt und sind oft stark hierarchisch strukturiert. In diesen Arbeitssituationen werden seltener Kleingruppen und häufiger einzelne Beschäftigte zu informellen Verbündeten der unmittelbaren Leitungsebene. Das Kontrolldilemma wird in solchen Arbeitssituationen nicht über Selbststeuerungsmechanismen in Teams, sondern über Modelle der Begünstigung einzelner Beschäftigter bearbeitet. Informanten operieren als direkte Satelliten der Vorarbeiter. In der Gebäudereinigung und der Zustellung existieren häufig je nach Unternehmen eigene Begriffe für solche Beschäftigte: „Träger“, „linke Hände“, „Lieblinge“ oder „Petzen“ übernehmen Kontrollaufgaben, die Vorarbeiter oder Depotleiter nicht ausführen können. Es handelt sich, in den Worten einer Reinigungskraft, um Beschäftigte, die Informationen

„hin- und hertragen. Die bei Mitarbeitern mithören, in den Pausen oder zwischendurch. Und dann zack, schnell nach unten. Die sieht man dann auch unten im Büro. (...) Alle möglichen Gründe finden sie dann, da runterzugehen.“

Denunziation ist die Waffe, die die informalisierten Kontrollbeziehungen prägt. Einzelne Arbeitnehmer, die bereit sind, gegen die Kollegen zu arbeiten, gewinnen so Vorteile im Arbeitsprozess wie die jeweils erwünschten Arbeits- und Urlaubszeiten, das Zugeständnis außerplanmäßiger Raucherpausen, Überstunden nach Wahl und manchmal informelle Beschäftigungsgarantien durch Vorgesetzte, die versprechen, für ihre Schützlinge zu sorgen, wenn Restrukturierungsmaßnahmen der Arbeitsorganisation anstehen. Die Denunziationspraktiken und die ihnen entspringenden Privilegien bzw. Nachteile sind innerhalb der Arbeitssituationen offene Geheimnisse. Eine andere Reinigungskraft berichtet:

„Wir haben eine Vereinbarung: Bis zu zwölf Stunden dürfen die Frauen Überstunden machen (...). Einige gehen ins Backoffice: ‚Schreib mir doch auch mal ein Wochenende auf bitte, bitte! Ich brauche die Stunden. Ich bin Alleinverdienerin.‘ Die betteln und kriegen nichts. Die Lieblinge bekommen so etwas sofort, schon im Voraus: Im Rasterplan sind sie schon so eingeteilt mit vielen Überstunden.“

Die Allgegenwart von Denunziation sät Misstrauen in den Belegschaften, weil man im Gespräch mit Kolleginnen nie genau weiß, ob der Vorgesetzte nicht gerade mithört. In der Folge ist es dann, wie ein Zusteller zu Protokoll gibt,

„nicht nur so, dass die Vorgesetzten einem misstrauen. Das kommt dann auch zu den Kollegen (...). Das ist ja nicht gut für das Depot, wenn manche nicht so schnell sind, wie sie sein könnten. Und dann wird halt darauf hingewiesen.“

In den Belegschaften schwelt Misstrauen und Wut, vor allem auf Seiten derjenigen, die nicht willens oder in der Lage sind zum eigenen Vorteil gegen Kollegen zu arbeiten. Die Denunzianten selbst haben schlicht die Regeln betrieblicher Herrschaft akzeptiert. Sie suchen im Zeichen massiven Kosten- und Rationalisierungsdrucks den persönlichen Vorteil. Das Erwirken der Kündigung von Kollegen ist in solchen Arbeitsumwelten kein Hindernis, wie der Bericht eines Zeitungszustellers verdeutlicht, der einen Kollegen denunziert, weil er dessen lukrative Tour übernehmen möchte:

„... is eigentlich traurig is das. Aber ich hab' den Moment nur an mich selber gedacht. (...) Der Mann is ständig krank gewesen. Mal gefahren, mal nich gefahren. Dann gab es irgendwann ein Gespräch, ob das wohl noch äh, kundenfreundlich ist und so was (...). Ich hab' das Gespräch gesucht, (...) weil ich wollte diese Tour haben. (...) Es ist schon Anschwärzen. (...) Ich hab' auch wirklich gesagt: ‚Mensch, nun macht doch mal irgendwas (...)‘ und dann (...) hat sich das irgendwann mal so ergeben, dann hab' ich die Tour gefahren.“

Der betreffende Kollege wurde gekündigt, weil der Zusteller nachdrücklich auf dessen Leistungsdefizite hinwies. Es findet sich hier eine typische Situation der Übernahme betrieblicher Herrschaftsaufgaben durch einen Kollegen, der den gleichen Rang wie der sanktionierte Beschäftigte bekleidet. Diese Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes spaltet die Belegschaften und erschwert somit eine gemeinsame Interessensartikulation. Sie ist Ausdruck der hohen Virulenz, die interpersonale Konflikte im Kontext betrieblicher Herrschaft im Alltag des Arbeitsprozesses haben.

6 Fazit

Analytisch gesprochen, handelt es sich bei den beschriebenen Auseinandersetzungen nicht um isolierte Ereignisse, die beispielsweise persönlichen Antipathien oder anderen, dem Arbeitskonflikt unverwandten Zusammenhängen entspringen. Die alltäglichen Arbeitskonflikte sind Teil der Systematik betrieblicher Herrschaft, weil die Horizontalisierung von Kontrolle, deren Effekt die geschilderten Auseinandersetzungen sind, dem Ziel dient, die möglichst reibungslose Umsetzung von Arbeitskraft in veräußerte Arbeitsleistung zu gewährleisten. Die beschriebenen Prozesse zeitigen dissoziierende Effekte innerhalb der Belegschaften. Wut und Frustration, die im Kontext betrieblicher Herrschaft entstehen, richten sich auf gleichrangige Kollegen, da die Konflikte des Arbeitsalltags von den Beschäftigten kaum als Bestandteil betrieblicher Herrschaftsstrategien gedeutet werden. Die strukturellen Asymmetrien, die den Arbeitsprozess prägen, treten so in den Hintergrund der manifesten, interpersonalen Auseinandersetzungen zwischen formal gleichrangigen Kollegen. Die materiale Basis dieses Herrschaftsmodus bildet der hohe Rationalisierungsdruck in Kombination mit dem Fehlen vollständiger technischer Prozesskontrolle: Ohne automatisierte Kontrolle, aber bei steigendem Leistungsdruck sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten die ihnen übertragenen Aufgaben tatsächlich auch entsprechend der Erwartungen von Management und Kunden erfüllen können. Die Horizontalisierung von Herrschaft ist die Antwort auf dieses systematische Kontrollproblem.

Eine theoretische Perspektive, die Auseinandersetzungen im Arbeitsalltag als potentiellen Bestandteil des Arbeitskonfliktes konzipiert, bietet die Möglichkeit einer komplexeren Einschätzung des Arbeitskonfliktes. In den einfachen Dienstleistungen zeigt die Analyse, dass die strukturelle Fragmentierung des kollektiven Arbeitskonfliktes keineswegs mit einer Konfliktarmut in diesem Arbeitsmarktsegment gleichzusetzen ist. Es werden zudem neue Konfliktthemen sichtbar, die in den etablierten Arenen der Konfliktaustragung nicht repräsentiert sind. Die beschriebenen Auseinandersetzungen im Kontext betrieblicher Herrschaft betreffen ganz konkret die Arbeitsqualität vieler Beschäftigter und bilden daher auch potentielle Themen der Politisierung des Arbeitsprozesses durch Gewerkschaften, die diese einstweilen ‚unsichtbaren‘ Aspekte des Arbeitskonfliktes in die Arena der industriellen Beziehungen tragen könnten.

Literatur

- Baethge, M. 2001: Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In: Baethge, M./Wilkins, I. (Hg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen, S. 23-45.
- Baumol, W. J. 2012: The Cost Disease. Why Computers Get Cheaper and Health Care Doesn't. New Haven/London.
- Beckenbach, N. 1991: Industriesoziologie. Berlin/New York.
- Bewernitz, T./Dribbusch, H. 2014: „Kein Tag ohne Streik“: Arbeitskampfentwicklung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 05/2014, S. 393-401.
- Bordogna, L./Cella, P. G. 2002: Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges. In: Transfer, Jg. 8 (2002), H. 4, S. 585-607.
- Braverman, H. 1975: Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York.
- Dahrendorf, R. 1957: Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft. Stuttgart.
- Dauderstädt, M. 2012: Produktivität im Dienstleistungssektor. Eine Grenze des Wachstums? In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 92 (2012), H. 1, S. 41-45.
- FAZ, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 31.05.2015: "Herr Bsirske, was soll dieser Kita-Streik?"
- Frey, C. B./Osborne, M. A. 2013: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? Internet: www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.PDF [zuletzt aufgesucht am 14.07.2015].
- Geiger, T. 1949: Klassengesellschaft im Schmelztiegel. Hagen.
- Georg, A./Meyn, C./Peter, G. 2008: Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung. In: Beiträge aus der Forschung, Band 159. Internet: www.sfs.tu-dortmund.de/odb/Repository/Publication/Doc/1073/badf_band_159.PDF [zuletzt aufgesucht am 02.06.2015].
- Goldmann, M./Jacobsen, H. 1994: Trends betrieblicher Modernisierung im Einzelhandel. Neue Wege des Technikeinsatzes, der Arbeitsgestaltung und Personalpolitik in einer Frauenbranche. Dortmund.

- Heiden, M. 2011: Der arbeits- und industriesoziologische Konfliktbegriff und die Notwendigkeit seiner Erweiterung. In: AIS-Studien, Jg. 4, H. 2, S. 27-44.
- Heiden, M. 2014: Arbeitskonflikte. Verborgene Auseinandersetzungen um Arbeit, Überlastung und Prekarität. Berlin.
- Hoffmann, R. W. 1975: Arbeitsqual und industrielle Aggression. In: Osterland, M. (Hg.): Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift für Max E. Graf zu Solms-Roedelheim. Frankfurt a.M., S. 107-123.
- Hoffmann, R. W. 1981: Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftliche Probleme des verdeckten industriellen Konflikts. Frankfurt a.M./New York.
- Holtgrewe, U. 2003: Gute und schöne Dienstleistung. Gestaltung der Grenzstellen und der Kunden. In: Jacobsen, H./Voswinkel, S. (Hg.): Dienstleistungsarbeit – Dienstleistungskultur. Beiträge zu einer Fachtagung am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund. Dortmund, S. 64-76.
- Holtgrewe, U. 2015: Einfachdienstleistungen in der Fläche – die Unterseite der Tertiärisierung. Dienstleistungsgestaltung und -politik in schwierigem Gelände. In: AIS-Studien, Jg. 8, H. 1, S. 5-20.
- Jacobsen, H. 1999: Umbruch des Einzelhandels in Ostdeutschland. Westdeutsche Unternehmen als Akteure im Transformationsprozeß. Frankfurt.
- Küpper, W./Ortmann, G. 1992: Mikropolitik: Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen. Opladen.
- Leidner, R. 1993: Fast food, Fast talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life. Berkeley.
- Leidner, R. 1996: Rethinking questions of control: Lessons from McDonald's. In: Macdonald, C. L./Sirianni, C. (Hg.): Working in the Service Society. Philadelphia, S. 29-49.
- Lopez, S. H. 2010: Workers, managers, and customers: Triangles of power in work communities. In: Work and Occupations, Jg. 37, H. 3, S. 251-271.
- Lüders, C. 1991: Deutungsmusteranalyse. Annäherungen an ein risikoreiches Konzept. In: Garz, D./Kraimer, K. (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen, S. 377-408.
- Matthiesen, U. 1989: ‚Bourdieu‘ und ‚Konopka‘. Imaginäres Rendezvous zwischen Habituskonstruktion und Deutungsmusterrekonstruktion. In: Eder, K. (Hg.): Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis. Theoretische und empirische Beiträge zur Auseinandersetzung mit Pierre Bourdieus Klassentheorie. Frankfurt a.M., S. 221-299.
- Müller-Jentsch, W. 1986: Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York.
- Müller-Jentsch, W. 2008: Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie. Wiesbaden.
- Nachtwey, O. 2013: Zur Re-Moralisierung des sozialen Konflikts. In: Westend. Neue Zeitschrift für Sozialforschung, Jg. 10, H. 2, S. 69-80.
- Neuberger, O. 1995: Mikropolitik. Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen. Stuttgart.

- Neuendorff, H./Sabel, C. 1978: Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster. In: Bolte, K. M. (Hg.): Materialien aus der soziologischen Forschung. Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages. München.
- Oesch, D. 2006: Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. Basingstoke.
- Oevermann, U. 1973: Zur Analyse der Struktur von sozialen Deutungsmustern, unveröffentl. Ms. Frankfurt a.M.
- Schumann, M./Einemann, E./Siebel-Rebell, C./Wittemann, K. P. 1982: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung auf der Werft. Frankfurt a.M.
- Staab, P. 2014a: Macht und Herrschaft in der Servicewelt. Hamburg.
- Staab, P. 2014b: Metamorphosen der Fabriksozialisation. Zur Produktion des Arbeiters in Vergangenheit und Gegenwart. In: Mittelweg 36, Jg. 23, H. 6, S. 4-27.
- Thomas, K. 1969: Analyse der Arbeit. Möglichkeiten einer interdisziplinären Erforschung industrialisierter Arbeitsvollzüge. Stuttgart.
- Volmerg, U. 1978: Identität und Arbeitserfahrung. Eine theoretische Konzeption zu einer Sozialpsychologie der Arbeit. Frankfurt a.M.
- Voswinkel, S. 2005: Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit. Berlin.

Stefan Schmalz, Steffen Liebig, Marcel Thiel¹

Zur Zersplitterung des sozialen Konflikts in Westeuropa: Eine Typologie nicht-normierter Kämpfe um Arbeit

Abstract: Der Artikel untersucht die Protestwelle in Westeuropa seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09. Wir vertreten die These, dass diese Auseinandersetzungen ein Anzeichen dafür sind, dass der soziale Konflikt in Westeuropa zunehmend aufsplittert; es treten vermehrt ‚nicht-normierte Sozialkonflikte‘ auf, die in ihrer Erscheinungsform manchmal eher an vergangene Epochen wie die Hochphase der Industrialisierung im 19. Jahrhundert oder klassische Brot- und Butterkonflikte im späten 18. Jahrhundert erinnern. Als theoretische Prämisse gehen wir davon aus, dass die „Institutionalisierung des Klassenkonflikts“ (Geiger), die sich in der Nachkriegsära vollzogen hatte, heute erodiert. Die nicht-normierten Sozialkonflikte, die einen engen Bezug zur Arbeitswelt haben, stellen wir anhand einer Typologie dar: (a) politische Massenproteste und -streiks, (b) wilde Betriebskonflikte und (c) städtische Unruhen. Mit Hilfe einer Datenbank zu Protestereignissen (JenaConDa, n=5521) arbeiten wir die Ausprägung dieser Konflikte in der EU im letzten Jahrzehnt heraus. Wir gehen auch darauf ein, warum es bisher zu keiner größeren Welle von nicht-normierten Protesten in Deutschland kam und schließen mit einem Plädoyer dafür, dass die Arbeitssoziologie dem Thema Konflikte wieder eine größere Aufmerksamkeit widmen sollte.

Nachdem die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 Europa getroffen hatte und sich im Anschluss zur Eurokrise wandelte, wurde Westeuropa² von der größten Welle sozialer Konflikte seit den 1970er Jahren erschüttert. Bei diesen Protesten standen insbesondere die sozialen Folgen der Krisenauswirkungen und der Austeritätspolitik sowie steigende Arbeitslosigkeit, Lohnsenkungen oder Einschnitte in die sozialen Sicherungssysteme im Mittelpunkt. Hauptakteure des Konfliktzyklus waren neben neuen sozialen Bewegungen wie der transnationalen Occupy-Bewegung und den spanischen Indignados auch Gewerkschaften, die ihren Unmut in mehreren Generalstreiks und Massendemonstrationen kundtaten. In einigen Ländern kam es sogar zu städtischen Unruhen, etwa in England 2011 oder Schweden 2013.

Die Konfliktwelle ist aus einer arbeitssoziologischen Perspektive von großem Interesse. Denn viele der Proteste beziehen sich direkt auf die Arbeitswelt, indem sie sich gegen Mindestlohnkürzungen, den Abbau von Arbeitsplätzen oder Interventionen in die Tarifverhandlungssysteme wenden. Andere stehen hiermit zumindest indirekt in Verbindung, etwa wenn Jugendarbeitslosigkeit oder Kürzungen in der Renten- und Sozialversicherung zum Protestgrund werden. Die Besonderheit dieser Proteste besteht dabei nicht nur in ihrer Häufung, sondern auch in ihrer Form. Tradierte Spielregeln der industriellen Beziehungen werden in vielen Fällen nicht eingehalten, manchmal kommt es zu Ausschreitungen und Gewalt. Dabei kommen auch Protestformen zum Einsatz, die lange Zeit eher unüblich oder zumindest selten waren:

¹ Dr. Stefan Schmalz, Email-Adresse: s.schmalz@uni-jena.de; M.A. Steffen Liebig, Email-Adresse: stefan.liebig@uni-jena.de; Dipl.-Psych. Marcel Thiel, Email-Adresse: marcel.thiel@uni-jena.de; alle am Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena.

² Wenn wir im Folgenden von Westeuropa sprechen, beziehen wir uns auf jene europäischen Staaten, die zu Zeiten des Kalten Kriegs der westlich-kapitalistischen Hemisphäre zuzuordnen waren.

Französische Arbeitnehmer nehmen ihre Vorgesetzten in Gewahrsam, große Massenstreiks legen südeuropäische Großstädte lahm und junge Prekäre besetzen öffentliche Plätze.

In der Extremsituation der Krise wurde also der langfristige Trend einer Zersplitterung des sozialen Konflikts, so unsere These, verschärft. In Westeuropa treten vermehrt nicht-normierte soziale Konflikte (um Arbeit) auf, die in ihrer Erscheinungsform eher an vergangene Epochen wie die Hochphase der Industrialisierung im 19. Jahrhundert oder klassische Brot- und Butterkonflikte im späten 18. Jahrhundert erinnern und räumlich bisher in der Peripherie des kapitalistischen Weltsystems beheimatet schienen. In Deutschland hat sich dieser Trend bisher noch nicht durchgesetzt, aber dennoch haben sich auch hier die Arbeitskonflikte dezentralisiert und vielfältigt. Im Folgenden argumentieren wir in fünf Schritten: Zunächst arbeiten wir einige historische und theoretische Grundlagen heraus, um die „Verwilderung des sozialen Konflikts“ (Honneth 2011, S. 17) in den Krisenjahren besser erklären zu können. Dann stellen wir mit JenaConDa (Jena Conflict Dataset) und zwei qualitativen Fallstudien die empirische Grundlage für unsere Annahmen vor. Wir entwickeln daraufhin eine Typologie von „nicht-normierten Sozialkonflikten“, die in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Danach gehen wir genauer auf den deutschen Fall ein und schließen mit einigen Hinweisen für die weitere Forschung.

1 Theoretische Vorüberlegung: Normierte und nicht-normierte Sozialkonflikte³

Der westeuropäische Nachkriegskapitalismus zeichnete sich durch eine Abdämpfung des Konflikts zwischen Kapital und Arbeit aus. Die Anzahl von Streiks nahm ab und militante Protestformen wurden in institutionalisierte Bahnen gelenkt. Theodor Geiger ging deshalb von einer „Institutionalisierung des Klassenkampfes“ aus. Sie äußere sich darin, dass „das Spannungsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit [...] als Strukturprinzip des Arbeitsmarktes anerkannt und zur gesellschaftlichen Rechtseinrichtung erhoben“ werde (Geiger 1949, S. 184). Die Einbettung des Konfliktpotentials der Lohnarbeit durch korporatistische und wohlfahrtsstaatliche Institutionen hob auch Ralf Dahrendorf in seinen frühen Schriften hervor, in denen er von einer „institutionellen Isolierung“ von Klassenkonflikten in entwickelten Industriegesellschaften auf die „Sphäre der Industrie“ ausging (Dahrendorf 1957, S. 239). Der Konflikt um Lohnarbeit beherrsche nun nicht mehr die gesamte Gesellschaft, sondern „[...] eine Reihe von dazwischentretenden Variablen [habe] dem industriellen Klassenkonflikt in entwickelten Industrieländern die Spitze genommen“ (ebd., S. 224). Gleichzeitig seien die kollektiven Konfliktparteien – Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Staat – durch Gesetze und informelle Gewohnheiten an bestimmte Formen der Konfliktaustragung gebunden (Dahrendorf 1963, S. 227).

Wir nehmen Dahrendorfs Argument auf, gehen aber von einer zeitlich begrenzten Einhegung des Klassenkonfliktes aus. Dafür unterscheiden wir drei Ebenen, auf denen die „dazwischentretenden Variablen“, die im fordistischen Nachkriegskapitalismus zur Normierung und Isolierung der Konflikte beigetragen haben, angesiedelt

³ Eine ausführlichere Darstellung zu den theoretischen Grundlagen findet sich in Schmalz/Liebig 2014; einige Vorüberlegungen zur Typologie (Abschnitt III) in Schmalz/Weinmann 2013, Schmalz/Liebig 2014 und Liebig 2014.

sind: Erstens spielten auf der Ebene des politischen Makrosystems insbesondere der Ausbau des Wohlfahrtsstaats und die wirtschaftspolitische Orientierung auf Vollbeschäftigung eine Rolle. Die Konflikte sind hier am stärksten vermittelt, da sie primär „als Statuskämpfe um Anrechte auf Wohlstand und um Verpflichtungen zur Wohlstandssicherung ausgetragen“ (Vogel 2009, S. 13) wurden und diese zudem Eingang in die parlamentarischen Institutionen fanden. Zweitens wurden auf der Ebene der überbetrieblichen Regulierung von Arbeit feste Regeln für Tarifkonflikte etabliert. Hier sind insbesondere Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wesentliche Akteure. Mindestlöhne und (Flächen-)Tarifverträge setzten neue Standards. Die dynamische wirtschaftliche Entwicklung der Nachkriegszeit ermöglichte zudem große Verteilungsspielräume, was sich in regelmäßigen Reallohnzuwächsen und dem sprichwörtlichen „Fahrstuhleffekt“ (Beck 1986, S. 122) äußerte. Drittens wurden auf der betrieblichen Ebene Institutionen geschaffen. So trugen Betriebsräte zu einer verbesserten Vertretung der Belegschaften gegenüber der Unternehmensleitung bei; die Mitbestimmungsinstitutionen förderten in manchen Staaten (Deutschland, Österreich etc.) sozialpartnerschaftlich orientierte Aushandlungsprozesse.

Doch das fordistische Arrangement geriet in den 1970er Jahren durch verschiedene Faktoren (Ende des Bretton-Woods-Systems, Profitabilitätskrise etc.) unter Druck.⁴ Spätestens seit den 1980er Jahren kam es zu einer Restrukturierung des europäischen Kapitalismus, die alle drei Ebenen der Konflikteinhegung beeinflusste. Zunächst verfestigte sich aufgrund der Wachstumsschwäche in Westeuropa und der monetaristischen Trendwende in der Wirtschaftspolitik die Massenarbeitslosigkeit. Durch Privatisierungen (öffentliche Infrastruktur, Rentensysteme etc.) wurden neue Bereiche der kapitalistischen Landnahme preisgegeben und der Wohlfahrtsstaat restrukturiert. Die Folge waren Sparzwänge und sinkende politische Gestaltungsspielräume. Zweitens wurden die überbetrieblichen Institutionen der Arbeitsregulierung ausgehöhlt: Die Gewerkschaften wurden geschwächt, die Tarifbindung ging vielerorts zurück. Außerdem engte die träge wirtschaftliche Entwicklung die Verteilungsspielräume in den Tarifverhandlungen ein, sodass Lohnmoderation zur politischen Leitlinie wurde. In manchen Sektoren, wie in einigen (teil-)privatisierten Dienstleistungen (Post, Nahverkehr etc.), kam es auch zu Lohnkürzungen. Drittens verloren betriebliche korporatistische Institutionen an Bindekraft: Diese sind teils nicht mehr existent oder haben ihre Funktion durch Standortverlagerungen und Shareholder-Value-Orientierung grundlegend in Richtung von wettbewerbskorporatistischen Bündnissen gewandelt. Die Finanz- und Wirtschaftskrise vertiefte in den meisten Ländern Europas diese Prozesse: Auf der Makroebene trugen der „Konsolidierungsstaat“ (Streeck 2013, S. 141) durch Austeritätspolitik und Sozialkürzungen sowie steigende Arbeitslosigkeit zur sinkenden sozialen Kohäsion und einer Aushöhlung der Tarifvertragssysteme bei.

Mit der Erosion der Bindekraft der etablierten Regeln stieg nicht nur die Anzahl von Konflikten, sondern vollzog sich auch ein Formwandel der Konfliktaustragung.

⁴ Die Krise des Fordismus war umkämpft: Sie führte zu einem Protestzyklus von offensiven Arbeitskämpfen, die letztlich abebbten und Dahrendorfs These einer Aufhebung des Klassenkonflikts bereits entkräfteten. Erst danach folgte der neoliberale Rollback (vgl. hierzu Schmalz/Weinmann 2013).

Diese „Verwilderung des sozialen Konflikts“ (Honneth 2011, S. 17) wollen wir mit dem Begriff „nicht-normierter Konflikte“ fassen (vgl. auch Dörre 2010, S. 900; Schmalz/Weinmann 2013, S. 95 ff.; Schmalz/Liebig 2014). Solche Konflikte zeichnen sich dadurch aus, dass sie den „normierenden“ Rahmen verlassen, also außerhalb bestehender Institutionen und Organisationen stattfinden. Wenn es z.B. zu verwilderten Betriebskonflikten mit Bossnappings kommt, treten Gewerkschaften mitunter nicht mehr als zentrale Konfliktakteure auf. Außerdem verstoßen nicht-normierte Konflikte häufig gegen Regeln, Moral oder Gesetze. Denn wenn Jugendliche Scheiben einschlagen, ist dies nicht nur illegal, sondern immer auch eine Provokation; so wird über die Legitimität von öffentlichen Platzbesetzungen, wie sie jüngere soziale Bewegungen praktizierten, kontrovers gestritten.

Eine eindeutige Zuordnung nicht-normierter Konflikte auf die drei Ebenen fällt allerdings schwer. Dies liegt daran, dass sie nicht in so hohem Maße institutionell isoliert sind wie normierte Konflikte. Oftmals verquicken sich dann politische, ökonomische und rechtliche Forderungen oder es kommt, wie im Fall von Riots, zu einer nur schwer zu überblickenden Durchkreuzung verschiedener Bereiche und Handlungen. Das Brechen von Regeln ist kein zufälliges Merkmal nicht-normierter Konflikte. Denn aufgrund der den Normierungen eingeschriebenen Machtverhältnissen bestehen für subalterne Gruppen mit der Verletzung von Spielregeln und in dem Ausspielen der ihnen einzig zugänglichen Machtressource, ihrer „disruptive power“ (Piven 2008, Kap. 2), Chancen auf die Durchsetzung ihrer Interessen. Deshalb weicht das „repertoire of contention“ (Tilly 1986, S. 4) bei nicht-normierten Konflikten beinahe zwangsläufig von tradierten Handlungsvorstellungen ab und ist oftmals einer relativ starken Depolitisierung sowie verstärkter Repression ausgesetzt (Piven/Cloward 1992, S. 313). Innerhalb des wohlfahrtstaatlich geprägten Kapitalismus ist stets von der Koexistenz normierter und nicht-normierter Konflikttypen auszugehen; trotz einer Verschiebung der Konfliktartikulation hat sich dies auch im heutigen Protestzyklus nicht verändert.

2 Empirische Grundlagen

Für die weitere Darstellung wird auf empirisches Material zurückgegriffen. Dabei handelt es sich um quantitative Daten, die eigens für die Fragestellung erhoben wurden, und zwei qualitative Fallstudien, die sich auf das Thema soziale bzw. Arbeitskonflikte beziehen. Den Kern der Untersuchung bildet eine erste probeweise durchgeführte Erhebungswelle für JenaConDa (Jena Conflict Dataset). In dem Datensatz sind insgesamt 5.521 Protestaktionen erfasst (Tab. 1). Es wurden Daten für drei Länder (Deutschland, Frankreich und Großbritannien) und die EU-27 aus jeweils einer Tageszeitung (Süddeutsche Zeitung, Libération, The Guardian und New York Times) erhoben: 792 zur EU-27, 2.473 zu Deutschland, 925 zu Frankreich und 1.333 zu Großbritannien. Hierfür wurden die Daten in zwei Bachelor-Lehrforschungen und einem Master-Seminar zwischen 2011 und 2013 unter Anleitung des Dozenten (Stefan Schmalz) über Schlagwörter (Streik, Ausschreitung, Blockade, Besetzung, Straßenschlacht etc.) aus den digitalen Archiven der Tageszeitungen erfasst und nach unterschiedlichen Kriterien (Aktionsform, Teilnehmerzahlen, beteiligte Organisation

etc.) kategorisiert. Die Erhebungsmethode lehnt sich an die bereits erprobten Verfahren zur Erhebung von Protestereignissen aus Tageszeitungen von Beverly Silver (2005) (World Labor Group Database) und Dieter Rucht (2001) (PRODAT) an. Die Erhebungen – mit Ausnahme der Libération – umfassen alle Tage im Jahr; die Daten der einzelnen Jahrgänge wurden zudem durch eine Kontrollhebung bzw. -zeitung geprüft und im Anschluss gesäubert. Der Zeitraum der Untersuchung bezog sich auf die unmittelbaren Vor- und Folgejahre der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09.

	Quelle	Anzahl	Zeitraum	Erhebung
EU-27	New York Times (Washington Post)*	792	2004-2011 (2012)**	Alle Tage im Monat
Deutschland	Süddeutsche Zeitung (FAZ)*	2473	2002-2011 (2012)**	Alle Tage im Monat
Frankreich	Libération (Le Monde)*	925	2006-2011 (2012)**	Erste Woche im Monat
Großbritannien	The Guardian (Times)*	1333	2005-2011	Alle Tage im Monate
Insgesamt		5521	Fokus: 2006-2011	

* Kontrollzeitung

** Das Jahr 2012 wurde bereits erhoben, aber noch nicht vollständig gesäubert und ausgewertet. Die im Aufsatz präsentierten Befunde wurden durch die vorläufigen Daten aber bisher bestätigt.

Tab. 1: Übersicht zu JenaConDa
(Quelle: Eigene Darstellung)

Forschungspragmatisch wurden unter „Sozialkonflikten“ solche Auseinandersetzungen gefasst, die zwischen Gruppen mit unterschiedlichen wirtschaftlichen, sozialen und ideellen Interessen bzw. Ansichten ausgetragen werden und keine interpersonelle bzw. intra-/interparteiliche Auseinandersetzungen sind. Auch wenn bei der Erhebung Daten für alle Sozialkonflikte und damit auch verschiedene Konflikttypen (z.B. Verteilungs-, Umwelt- und Demokratiekonflikte) aufgenommen wurden, zielte die zentrale Fragestellung auf den Formwandel von Konflikten (und damit auf die Entstehung nicht-normierter Konflikte), bei denen die soziale Frage im Mittelpunkt stand, insbesondere Arbeitskonflikte. Diese wurden als Konflikte definiert, die außerhalb gesetzlich geregelter Verfahren ausgetragen werden und sich durch kollektive Gesetzes- und/oder Regelverstöße (z.B. Widerstand gegen die Staatsgewalt, Gewalt gegen Personen, Sachbeschädigung/Vandalismus oder ziviler Ungehorsam) auszeichnen. Zur Operationalisierung wurden unter nicht-normierten Konflikten alle Konflikte mit den Aktionsformen Ausschreitung, Besetzung, Flashmob, Cyberkrieg oder ziviler Ungehorsam gefasst sowie jene, bei denen Gesetzesverstöße bzw. unangemeldete Aktionen oder Gewalt vorlagen.

Beim Vergleich mit alternativen Quellen, etwa Streikstatistiken, ließ sich die Validität der Daten bestätigen; es traten aber auch einige Verzerrungen auf. Zunächst erlauben die Daten keine Rückschlüsse auf die exakte Protestanzahl, sondern es lassen sich lediglich Trends und Verschiebungen in Konflikthäufigkeit und -form beobachten. Zweitens gibt es Verzerrungen, die auf die Berichterstattung in den Medien zurückzuführen sind, denn über öffentlichkeitswirksame Proteste wird besonders ausführlich berichtet. Zuletzt erwies es sich als schlichtweg unmöglich, alle Konflikte zu erfassen. Bei den Kontrollerhebungen ließen sich fast immer einige Fehler aufspüren; falls sich hierbei jedoch hohe Fehlerquoten offenbarten, erfolgte eine Nacherhebung. Zusammengefasst: Aus den Daten können die zentralen Verlaufsmuster der Proteste ermittelt werden, aber für eine tiefergehende Darstellung bedarf es zusätzlicher Quellen.

Deshalb fließen zwei qualitative Fallstudien in die weitere Argumentation ein. Für Deutschland werden Daten aus dem Projekt „Rückenwind für die Gewerkschaften? Betriebliche Mitbestimmung und Organisationsmacht in Ostdeutschland“ (Goes et al. 2015) mit ausgewertet. Im Rahmen der von der OBS geförderten Studie wurden insgesamt 46 Interviews mit betrieblichen Akteuren in 21 Fallbetrieben (14 IGM und sieben NGG) sowie zwölf Experteninterviews mit hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären im Zeitraum 2014 bis 2015 erhoben. Die zentrale Fragestellung bezog sich auf die Gründe gewerkschaftlicher Erneuerung; hierbei wurde auch eine Datenbasis zu Arbeitskonflikten in der Metall- und Nahrungsmittelindustrie generiert. Für das Länderbeispiel Großbritannien wird auf Forschungsergebnisse aus der Masterarbeit „Riots als nicht-normierte soziale Konflikte: Eine Fallstudie zu Greater Manchester (2013)“ von Steffen Liebig zurückgegriffen, für die 13 Interviews mit Riotern und Experten in Greater Manchester im Jahr 2012 geführt wurden (Liebig 2014). Anders als bei der Fallstudie zu Deutschland waren hier nicht-normierte Konflikte die Haupterhebungslinie.

3 Nicht-normierte Sozialkonflikte: Eine Typologie

Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung verdeutlichen, dass die Protesthäufigkeit in Europa seit der Krise 2008/09 massiv zugenommen hat. Laut JenaConDa stieg die Anzahl der Protestereignisse vom Vorkrisenzeitraum 2004 bis 2007 auf den Nachkrisenzeitraum 2008 bis 2011 um rund 28,5 Prozent an (Abb. 1). Dabei waren drei Besonderheiten zu beobachten: *Zunächst* stellten die Protestierenden vor allem Forderungen, die mit klassischen Themen der Gewerkschaftsbewegung wie Arbeitswelt, Soziales, Wirtschaft oder Bildung verbunden waren. Der Anteil solcher klassenbasierter Proteste macht seit 2008 62,3 Prozent aus. Ihre Anzahl ist seit der Krise um fast zwei Drittel angestiegen, während die der übrigen Konflikte sogar leicht zurückgingen. Die Gewerkschaften waren zudem nachweislich bei über ein Viertel der Proteste als zentrale Akteure beteiligt. *Zweitens* kam es insbesondere in den südeuropäischen Ländern zu massiven sozialen Protesten. Der Anteil Südeuropas an den Gesamtprotesten verdreifachte sich von 17,3 auf 50,9 Prozent, was mit den schweren Krisenprozessen in Griechenland, Portugal, Spanien und Italien seit 2008/09 zusammenhängt. Hiervon standen zwei Drittel aller Konflikte mit den Themen Arbeits-

welt, Soziales oder Wirtschaft in Verbindung. In allen Ländern Südeuropas schnellte die Arbeitslosigkeit massiv nach oben, in Spanien und Griechenland erreichte sie Werte von rund einem Viertel der Erwerbsbevölkerung. *Drittens*, und dies betrifft die Ausgangshypothese, hat sich die Konfliktform deutlich gewandelt: Die Protestierenden begannen institutionelle Verfahren vermehrt zu missachten und von tradierten Handlungsvorstellungen abzuweichen. Die Anzahl von nicht-normierten Konflikten in der EU-27 stieg vom Vierjahreszeitraum 2004 bis 2007 auf den Zeitraum 2008 bis 2011 von 107 auf 158 Nennungen, also um fast die Hälfte. Prozentual machte dies an den Gesamtkonflikten eine Steigerung von 31,2 (2004-2007) auf 35,9 Prozent (2008-2011) aus. Davon thematisierten 46,7 Prozent die Bereiche Arbeitswelt, Soziales und Wirtschaft/Globalisierung (vor der Krise waren es nur 39,4 Prozent). Jedoch verläuft diese Entwicklung je nach Land sehr unterschiedlich. War etwa im Datensatz für Deutschland keine größere Veränderung zu beobachten und der Anteil nicht-normierter Konflikte in Frankreich mit 27,2 (2006) und 30,4 Prozent (2007) schon vor der Krise recht hoch, ließ sich in Großbritannien eine Steigerung von 24,9 (2005-2007) auf 28,4 Prozent (2008-2011) feststellen; in Südeuropa wuchs der Anteil sogar von 15,9 (2004-2007) auf 40,7 Prozent (2008-2011).

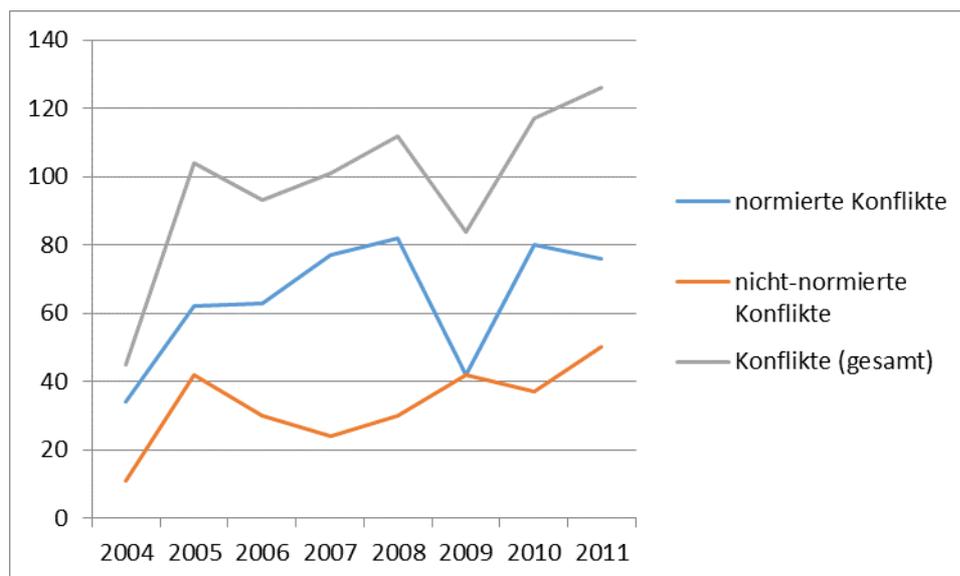


Abb. 1: Soziale Konflikte in der EU-27

(Quelle: Eigene Darstellung mit Daten aus JenaConDa)

Bei einem genaueren Blick auf das Datenmaterial lassen sich drei Typen nicht-normierter Konflikte in der Krise herausarbeiten, die wir im Folgenden kurz charakterisieren: „wilde“ Betriebskonflikte, politische Massenbewegungen und soziale Unruhen oder Riots. Bei allen Protestformen spielt die Erosion der eingangs beschriebenen Ebenen der Konflikteinhegung eine wichtige Rolle.

3.1 Wilde Betriebskonflikte

Unter den schweren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Finanz- und Wirtschaftskrise äußern sich die Repräsentationslücken und mangelnden institutionellen Rechte in defensiven „wilden“ Betriebskonflikten. In der Krise kam es in Frankreich, England und verschiedenen südeuropäischen Ländern zu einer Reihe von Bossnappings, wilden Streiks und Betriebsbesetzungen (Hayes 2012; Gall 2010, 2012). In JenaConDa ließen sich diese Konfliktwellen besonders deutlich in den Jahren 2008/09 in den Länderdatensätzen zu Großbritannien und Frankreich beobachten. Insbesondere 2009 kam es zu einer Welle von nicht-normierten betrieblichen Konflikten. In Frankreich schnellte der Anteil solcher wilder Betriebskonflikte an den gesamten betrieblichen Auseinandersetzungen im Datensatz 2008 kurzzeitig auf 68,8 Prozent bzw. elf Nennungen hinauf. Das ist numerisch mehr als in den drei Vorjahren zusammen und prozentual doppelt so viel im Vergleich zum Durchschnittsniveau zuvor. Viele bekannte Unternehmen wie Faurecia, Continental, Michelin, Caterpillar oder 3M waren von solchen Protestaktionen betroffen. Ähnliches ließ sich für Großbritannien ermitteln. Auch hier war im Jahr 2009 eine Welle von nicht-normierten betrieblichen Auseinandersetzungen mit 16 Nennungen auszumachen. Vergleichbare Konflikte konnten im Europadatensatz für Griechenland und Spanien festgestellt werden. Anders als die Nachbarstaaten blieb Deutschland bei dieser Entwicklung weitgehend außen vor: Es ließ sich nur ein einziger vergleichbarer Konflikt (beim Automobilzulieferer Karmann in Osnabrück) beobachten, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die nicht-normierten Betriebskonflikte stark von der Entwicklung der industriellen Beziehungen in den Mitgliedstaaten abhängig sind. Denn sie artikulierten sich an der Verknüpfung zwischen teils entleerter betrieblicher und überbetrieblicher Regulierung von Arbeit.

So haben beispielsweise die französischen Gewerkschaften jahrzehntelang Mitgliederverluste hinnehmen müssen. Der Organisationsgrad von nur noch acht Prozent in der Privatwirtschaft und sogar nur noch fünf Prozent im öffentlichen Dienst hat den niedrigsten Stand aller OECD-Länder erreicht. Zwar sind die Gewerkschaften in politischen Auseinandersetzungen weiterhin mobilisierungsfähig, da ihre Organisationsgrenzen fließender sind und sie mit anderen sozialen Bewegungen und Initiativen kooperieren (Artus/Holland 2013). Doch auf betrieblicher Ebene sind große weiße Flecken in der Privatwirtschaft entstanden. Zudem sind sozialpartnerschaftliche Übereinkommen mit den „Patrons“, der meist paternalistischen Unternehmensleitung, eher die Ausnahme als die Regel. Viele institutionelle Regelungen zur Absicherung der Arbeitnehmer im Fall von Entlassungen, die z.B. in Deutschland üblich sind, wie umfangreiche Abfindungszahlungen, existieren nicht, sodass es bei Entlassungswellen oftmals zu harten Auseinandersetzungen zwischen den Beschäftigten und den Arbeitgebern kommt. Folglich führten die Krisenprozesse in der französischen Industrie zu heftigen Konflikten: In insgesamt drei Wellen (Frühling/Sommer 2009, Anfang 2010 und Winter 2013/14) besetzten französische Arbeiter ihre Betriebe oder nahmen sogar ihre Vorgesetzten in Gewahrsam, um gegen Entlassungen zu protestieren (zu den ersten beiden Wellen vgl. Hayes 2012, S. 189). Die Konfliktformen sind dabei bereits länger erprobt und Teil des wiederentdeckten „repertoire of

contention“ der französischen Arbeiter: Bossnapping wurde bereits in den Jahren um 1968 in einer Offensivperiode der Arbeiterbewegung eingesetzt, um eine Demokratisierung der paternalistischen betrieblichen Beziehungen durchzusetzen (Dubois 1973). Neu ist die massive Ausbreitung der betrieblichen Aktionen in den vergangenen Jahrzehnten; in ihr spiegelt sich auch die Erosion des französischen Systems industrieller Beziehungen wider (Join-Lambert et al. 2011).

Eine ähnliche Kombination betrieblicher und überbetrieblicher Faktoren war ursächlich für eine Welle von Betriebsbesetzungen und wilden Streiks in Großbritannien während der Krise. In Großbritannien sind zwar die Gewerkschaften nach wie vor mit einem Organisationsgrad von rund einem Viertel stärker repräsentiert, aber ihre Präsenz im Industriesektor hat abgenommen und sie haben vor allem an institutioneller Macht sowie an politischem Einfluss eingebüßt. Durch den Thatcherismus wurden ein restriktives Streikrecht eingeführt und die Sonderrechte der Gewerkschaften in den Closed Shops deutlich geschwächt (Taylor 1993, S. 284 ff.); in der New-Labour-Periode von 1997 bis 2010 änderte sich hieran wenig. Während der Krise kam es in Großbritannien zu verschiedenen betrieblichen Protesten. Zum einen fand zwischen Ende 2007 und Sommer 2009 im industriellen Bereich eine Welle von Betriebsbesetzungen statt, in der sich in vielen Fällen nicht- oder schwachgewerkschaftlich organisierte Belegschaften gegen Entlassungen wendeten (Gall 2010, S. 112 ff.). Außerdem kam es zu einer wilden Streikwelle von Bauingenieuren im Energiesektor, die aufgrund der institutionellen Rahmenbedingungen teilweise am Gewerkschaftsapparat vorbei geführt wurde (Gall 2012). Dabei richteten sich die Proteste auch gegen den systematischen Einsatz von ausländischen Billigleiharbeitern und bekamen mit dem Slogan „British Jobs for British Workers“ eine nationalistische Konnotation. Die Streikbewegung zeigte das Dilemma, dass nicht-normierte Konflikte sich politisch nach rechts wenden können.

Die Protestform der wilden Betriebskonflikte kam in Frankreich und England also vor allem im industriellen Sektor zum Einsatz. Die südeuropäischen Staaten verzeichneten seit Beginn der Krise vergleichbare Proteste. In Italien gab es z.B. immer wieder einzelne Besetzungen wie etwa beim Carbosulcis-Kohlebergwerk im Jahr 2012. Auch in Griechenland kam es in der Krise zu Besetzungen, die jedoch primär im öffentlichen Sektor stattfanden und sich dort, wie im Fall des griechischen Nachrichtensenders ERT, gegen die Sparpolitik der Regierung richteten.

3.2 Politische Massenproteste

Die Kürzungen im öffentlichen Sektor und im Sozialbereich sowie die direkten Interventionen der Troika in die Arbeitsmarktpolitik zogen weitaus größere Proteste nach sich. Solche politischen Massenproteste waren in vielen europäischen Staaten zu beobachten, insbesondere in Südeuropa. Sie nahmen ab 2010 deutlich zu: In Jena-ConDa zur EU-27 waren 2010 und 2011 16 nicht-normierte Massenproteste mit nachweislich jeweils über 10.000 Teilnehmern vorzufinden; das waren mehr als in den sechs Vorjahren zusammen. Bei diesen Auseinandersetzungen handelte es sich überwiegend um „polanyische Konflikte“ (Silver 2005, S. 34 ff.), die sich in Anschluss an Karl Polanyi gegen die Entbettung des Marktes aus der Gesellschaft und damit

gegen die Vermarktlichung der gesellschaftlichen Beziehungen durch die aktuellen Arbeitsmarkt- und Sozialreformen richten. Ferner wenden sich viele dieser Protestbewegungen gegen das „postdemokratische“ Repräsentationsdefizit im politischen System (Crouch 2008). Denn zahlreiche – teils technokratische – Regierungen setzen solche Maßnahmen gegen große Teile der Bevölkerung durch. Diese Situation trägt dazu bei, dass Gewerkschaften vermehrt mittels (defensiver) Proteste gegen die Sozialkürzungen in die politische Sphäre intervenieren. Eine Folge ist die Zunahme politischer Streiks: Nach einem Datensatz von John Kelly et al. (2013, S. 1031) stieg deren Anzahl in der EU-15 und Norwegen von 18 in den 1980er Jahren auf 26 in den 1990er Jahren bis auf 28 im Zeitraum von 2000 bis 2006. Die Austeritätspolitik und die Interventionen der Troika führten in acht EU-Staaten zu Lohnsenkungen im öffentlichen Dienst; in sieben Ländern wurden die Tarifvertragsysteme dezentralisiert oder ausgehöhlt (Schulten/Müller 2013). Außerdem kam es zu Sparauflagen, Entlassungswellen im öffentlichen Dienst und zu Privatisierungen. Die Folge war eine explosionsartige Zunahme von politischen Streiks: Alleine 2010 und 2013 fanden 37 Generalstreiks statt, deutlich mehr als in den 1980er und 1990er Jahren in einem gesamten Jahrzehnt (Gallas/Nowak 2014, S. 310).

Allerdings beschränken sich derartige Auseinandersetzungen nicht nur auf „verwilderte“ Gewerkschaftskonflikte: Vielmehr zeichnet sich die Krise gerade dadurch aus, dass auch neue Jugendbewegungen entstanden sind, die sich für „echte Demokratie“ (*democracia real*) einsetzen und sich dabei bewusst von den politischen Eliten und auch den Gewerkschaften abgrenzen. Dies ist vor allem dadurch begründet, dass die Situation von jungen Erwachsenen auf dem europäischen Arbeitsmarkt besonders prekär ist: In Spanien und Griechenland ist heute jeder zweite Jugendliche zwischen 17 und 25 Jahren arbeitslos, in Portugal sowie Italien mehr als jeder Dritte und im gesamten Euroraum jeder Vierte. Falls diese jungen Erwachsenen dennoch (zeitweilig) in Lohn und Brot kommen, handelt es sich oftmals um prekäre Jobs im Niedriglohnsektor. Die neuen Jugendbewegungen sehen die Gewerkschaften deshalb nicht immer als ihre Interessensvertretung an, da jene sich gerade in Südeuropa hauptsächlich für die Stammebelegschaften einsetzen (Lehndorff 2013, S. 183).

Kurz, die Massenproteste entflammten an der Nahstelle zwischen makropolitisch und überbetrieblicher Sphäre der Konflikteinhegung. Ihre Sozialstruktur deutet auf zwei verschiedene Subtypen hin: Während der „Aufruhr der Ausgebildeten“ (Kraushaar 2012), der Indignados und Occupy-Aktivist*innen, oft auch prekarierte oder arbeitslose Hochschulabsolvent*innen oder Menschen mit Abiturabschluss zusammenbringt, die von den Gewerkschaften keine Vertretung ihrer Interessen erwarten, stehen in den Kämpfen gegen Sozialkürzungen und Austeritätsmaßnahmen häufig Gewerkschaften (insbesondere aus dem öffentlichen Dienst) an der Spitze. In einigen Fällen wie bei den Austeritätsprotesten in Griechenland überkreuzten sich auch die Protestformen und die soziale Basis der beiden Konflikttypen.

3.3 Städtische Unruhen und Riots

Städtische Unruhen oder Riots sind die dritte Form nicht-normierter sozialer Konflikte. Sie wurzeln meist in ökonomischer und symbolischer Marginalisierung und gehen von deprivierten Vorstädten großer europäischer Metropolen aus. Ihre Träger haben oftmals einen Migrationshintergrund; junge Männer sind deutlich überrepräsentiert. Unmittelbarer Auslöser der Unruhen ist in der Regel Polizeigewalt, die strukturellen Ursachen liegen jedoch tiefer und verweisen auf soziale Missstände. Da ihre Protagonisten meist weder explizite politische Forderungen aufstellen noch in einem konventionellen Sinne politisch organisiert sind (z.B. als Bündnis, Partei etc.), wird in Politik und Wissenschaft sehr kontrovers über ihre Bedeutung gestritten (Dzudzek/Müller 2013). Dies hat auch damit zu tun, dass in den Riots das Aufbrechen der institutionellen Isolierung sozialer Konflikte besonders deutlich wird: Die Konflikte lassen sich kaum noch einer der Ebenen der Konfliktkanalisation zuordnen. Ihre Form, ihre politische Delegitimierung und ihre sozialen Ursachen erinnern vielmehr an die „Brotkonflikte“ am Ende des 18. Jahrhunderts, die E. P. Thompson in seiner historischen Untersuchung zur Entstehung der Arbeiterklasse beschreibt (Thompson 1980) und die in einer Zeit stattfanden, in der das Institutionensystem sowie die Sozialstruktur moderner Gesellschaften erst in ihren Grundzügen erkennbar war.

In Europa brachen in den letzten Jahren mehrere derartige Konflikte aus, die sich in ihren Ursachen, Auslösern, Trägergruppen und Abläufen allerdings z.T. beträchtlich unterschieden. Bereits 2005 kam es, nachdem zwei Jugendliche auf der Flucht vor der Polizei tödlich verunglückten, zunächst in den Pariser Banlieues und darauf in ganz Frankreich wochenlang zu Riots, in deren Verlauf u.a. über 10.000 Autos angezündet wurden; 2010 wiederholten sich ähnliche Szenen in Mailand. Danach ereigneten sich im August 2011 in London sowie im Mai 2013 in Stockholm massive und mehrtägige Riots, bei denen es zu zahlreichen Angriffen auf die Polizei und Plünderungen kam. Während sie sich in England jedoch rasch in andere Städte wie Manchester, Liverpool oder Birmingham ausbreiteten, blieben sie in Schweden stärker auf die Hauptstadt beschränkt. Diese Dynamiken wurden auch in JenaConDa abgebildet: So ist im Datensatz für Großbritannien 2011 mit 36,5 Prozent das Jahr mit dem größten Anteil an nicht-normierten Konflikten, wovon über die Hälfte auf Ausschreitungen und Riots zurückging.

Anhand von Daten des Innenministeriums kann ein Profil des „typischen Rioters“ in England rekonstruiert werden (Home Office 2011). Zwar stechen Heterogenität und (lokale) Überrepräsentation ethnischer Minderheiten sofort ins Auge. Dennoch spiegelt die Gesamtheit der Rioter, besonders jene außerhalb Londons, eher einen Querschnitt sozialer Deprivation und kriminalisierter Menschen als eine auf ethnischer Vergemeinschaftung basierende Gruppe wider (Clarke 2012, S. 284). Der Zusammenhang von Deprivation und Riot-Beteiligung ist klar belegt (Riot Panel 2012, S. 18). Auch sprechen qualitative Interviews mit Beteiligten dafür, soziale Gründe wie Wut auf die Polizei und mangelnde alternative Artikulationsmöglichkeiten ins Zentrum der Erklärung zu rücken. So fasst ein junger Erwachsener aus Manchester seine Beweggründe wie folgt zusammen:

„It was just a group of young people, all quite frustrated but not frustrated at the police in particular [...], not frustrated at the actual managers at the shops that they were smashing up but just angry at the society as a whole and how they have been treated by everything: by the education system, by the government, by the police, by the... everything.“ (Rioter, MCR I; eigene Daten)

Die Riots in Stockholm waren – mit immer noch 200 zerstörten Autos – zwar kleiner, kamen jedoch im einstigen Vorzeigeland des sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaats umso überraschender. Sie waren nicht nur „a blazing surprise“ (The Economist, 01.07.2013), sondern stellten gleichzeitig auch die soziale Identität des Landes in Frage. Viele Analysen verweisen vor allem auf den sozialen Kontext (z.B. Schierop et al. 2014), denn auch in Schweden wurden Teile des ehemals öffentlichen Sektors privatisiert und wohlfahrtsstaatliche Rechte gekürzt; heute hat Schweden die am schnellsten wachsende Einkommensungleichheit von allen OECD-Ländern. Für die Riots noch entscheidender ist, dass dazu die zuvor breit regulierte Wohnungspolitik liberalisiert und die Migrationspolitik verschärft wurde, was nicht nur in Stockholm zu einer starken ethnischen Segregation führte.

Bei beiden Konflikten scheint, wie bei ihren historischen Vorläufern, ein starkes subjektives Ungerechtigkeitsempfinden, eine Verletzung der „moral economy“ (Thompson 1980) der Subalternen die Triebfeder für die Beteiligung zu sein. Die strukturellen Positionen, von denen aus sich das „Bargaining by Rioting“ (Dörre 2010, S. 900) vollzieht, unterscheiden sich freilich: Heute sind relative Deprivation, fortgeschrittene Marginalisierung, struktureller Rassismus und eine Entkopplung von den institutionellen Kanälen der Konfliktregulierung entscheidend; dabei ist insbesondere der mögliche Ausschluss von den Institutionen der Konfliktregulierung in ihrer korporatistischen und wohlfahrtsstaatlichen Verfassung ein geschichtlich relativ neues Moment.

4 Sonderfall Deutschland: Die Ausnahme bestätigt die Regel?

Doch wie äußerte sich die Konfliktwelle in Deutschland? Bisher scheint die Verwilderung des sozialen Konflikts an dem Land spurlos vorübergegangen zu sein. Dies hängt mit den Rahmenbedingungen zusammen: Die deutsche Volkswirtschaft konnte die Krise in Europa vergleichsweise gut überstehen. Trotz eines wirtschaftlichen Einbruchs um 5,1 Prozent im Jahr 2009 wurden durch Maßnahmen wie „Langzeit-Kurzarbeit“ die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt – auf Kosten von Massentlassungen von Leiharbeitern – vergleichsweise gering gehalten. Deutschland weist heute mit knapp über fünf Prozent eine niedrige Arbeitslosenrate auf. Dies liegt auch daran, dass die Krise bisher durch eine Exportoffensive auf außereuropäische Märkte – vor allem in die chinesische Volkswirtschaft – abgefedert werden konnte; zudem profitierte die Staatskasse von Kapitalzuflüssen und niedrigen Zinsen für Bundesanleihen. Folglich fielen die Kürzungen nach der Krise geringer aus als in den meisten Nachbarländern, auch die Löhne im öffentlichen Dienst blieben stabil. Dies ist ebenfalls ein wichtiger Grund, warum sich im JenaConDa-Datensatz für Deutschland kein signifikanter Anstieg von nicht-normierten Konflikten nach der Krise ausmachen lässt. Lediglich 2011 kam es zu einer Protestwelle (Occupy, Stuttgart 21, Anti-Atombewegung), die aber bald wieder abflaute und allenfalls nur indirekt mit der Kri-

se und der sozialen Frage in Verbindung stand. Jedoch gibt es auch in Deutschland eine Zersplitterung und einen Formwandel des sozialen Konflikts – allerdings innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen. Hierfür sind die Erneuerung der deutschen Gewerkschaften und das noch halbwegs intakte institutionelle Gefüge des rheinischen Kapitalismus ausschlaggebend. Die Veränderungen werden an den betrieblichen Konflikten und den großen Protest- sowie Streikbewegungen besonders deutlich. Riots und städtische Massenunruhen blieben indes aus.⁵

Bei den betrieblichen Konflikten wurde zunächst beobachtet, dass es sich bei der Krise 2008/09 um eine „Krise ohne Konflikt“ (Detje et al. 2011) handelt. Obwohl sich vielerorts diffuse Unzufriedenheit aufgestaut hatte, kam es nur selten zu Streiks oder gar zu nicht-normierten Protestformen. Sicherlich sind die institutionellen Rahmenbedingungen hier von großer Bedeutung, da die rechtlichen Regelungen (Anspruch auf Abfindungszahlungen etc.) viele Konflikte abdämpfen. Allerdings wird deutlich, dass es gerade in Fällen, in denen das Institutionensystem der industriellen Beziehungen nicht mehr intakt ist (keine Betriebsräte, keine Tarifbindung, schwache gewerkschaftliche Vertretung etc.), zu ungewöhnlichen Konflikten kommen kann. Dies ist durchaus relevant, da die Tarifbindung (1996: 66 Prozent West, 48 Prozent Ost; 2014: 47 Prozent West, 28 Prozent Ost), der Deckungsgrad von Betriebsräten (1996: 51 Prozent West, 43 Prozent Ost; 2014: 43 Prozent West, 33 Prozent Ost; vgl. hierzu Ellguth/Kohaut 2015) und der gewerkschaftliche Organisationsgrad (1996: 27,8 Prozent, 2013: 17,7 Prozent) in den letzten Jahrzehnten deutlich abgenommen haben. Ein bekannter Fall ist der Automobilzulieferer Schaeffler, bei dem es in der Krisensituation zu einer eigenständigen Mobilisierung der Beschäftigten kam, um staatliche Hilfen für das angeschlagene Unternehmen durchzusetzen. Diese Stimmung wurde von der IG Metall aufgegriffen und zur Steigerung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades sowie zur Vergrößerung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene genutzt (Hinz/Woschnack 2013). Ähnliche Prozesse ließen sich bei anderen Fällen feststellen: In einer Studie zur gewerkschaftlichen Erneuerung in Ostdeutschland konnten wir verschiedene Betriebe ausmachen, die zwischenzeitlich in wirtschaftliche Probleme geraten waren und wo sich in dieser Situation die Beschäftigten überhaupt erst gewerkschaftlich organisierten, um Betriebsräte zu etablieren und eine Tarifierung durchzusetzen (Goes et al. 2015). Bei den folgenden, meist heftigen Konflikten setzte die Geschäftsführung teils rabiate Mittel wie Abmahnungen oder Mobbing ein. Nachdem sich jedoch die Belegschaft hinreichend gewerkschaftlich organisiert hatte, war in der Regel kein Erzwingungsstreik mehr notwendig; die bloße Gefahr von Produktionsausfällen brachte die Geschäftsführung zum Einlenken.

Diese Entwicklung lässt sich neben dem glimpflichen Ausgang der Krise dadurch erklären, dass die Gewerkschaften sich organisatorisch neu aufgestellt haben (Schmalz/Dörre 2013). Das äußert sich nicht nur in einer Stabilisierung bzw. sogar in Mitgliederzugen (gerade unter Jugendlichen und prekär Beschäftigten), sondern auch in veränderten Organisationspraktiken wie einer stärkeren Beteiligung der Mit-

⁵ Dafür sind mehrere Gründe ursächlich, die hier nicht ausgeführt werden können. Dazu zählen die EU-weit niedrigste Jugendarbeitslosigkeitsrate sowie eine schwächere städtische Segregation und soziale Exklusion von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund als in verschiedenen Nachbarstaaten.

glieder und einer Umverteilung von Ressourcen im Apparat. Auf lokaler Ebene bedeutete dies, um es in den Worten eines Hauptamtlichen der IGM auszudrücken, dass man sich organisationspolitisch an betrieblichen Konflikten ausrichtet: „Wir nehmen uns einfach die Konflikte, die da sind, bearbeiten sie aber anders“ (Gewerkschaftssekretär E-I11). Dabei geht es um die konkrete Beteiligung der Mitglieder und Öffentlichkeitsarbeit: „Es gibt hier keinen Konflikt mehr ohne Mitgliederversammlung. Wir versuchen [...] tatsächlich jeden Konflikt auch so zu führen, dass er auch in der Öffentlichkeit sichtbar ist“ (ebd.).

Die Situation einer fragmentierten Tariflandschaft trägt zudem dazu bei, dass viele betriebliche Konflikte einer veränderten institutionellen Logik gehorchen (Goes et al. 2015). Die klassische funktionale Trennung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten in der dualen Interessenrepräsentation verschwimmt in solchen Auseinandersetzungen, da Betriebsräte informell stärker als tarifpolitische Akteure auftreten und Gewerkschafter mit begrenzten Ressourcen den hohen Partizipationsansprüchen der Beschäftigten in vielen einzelnen Betrieben gerecht werden wollen und sich neben den Tarifverhandlungen mit einer Fülle von anderen Themen auseinandersetzen müssen. Diese Dynamiken sind im Dienstleistungssektor noch zugespitzter, da hier die Fragmentierung der Tariflandschaft und der betrieblichen Mitbestimmung deutlicher ausgeprägt sind (Dribbusch/Birke 2014). Folglich hat in den letzten Jahren zwar nicht die Anzahl der Streiktage oder der daran beteiligten Beschäftigten signifikant zugenommen, wohl aber ist die Anzahl der Tarifkonflikte von nur 82 (2007) auf 214 (2014) gestiegen.

Ein ähnlich zwiespältiges Bild lässt sich bei den politischen Massenprotesten zeichnen: In Deutschland ist es zu keinen politischen Streiks gekommen, alleine schon weil das Streikrecht dies nicht zulässt. Auch ist keine mit Spanien oder Griechenland vergleichbare soziale Bewegung gegen Sparmaßnahmen entstanden. Dennoch lassen sich Umbrüche verzeichnen, die mit der Austeritätspolitik in Verbindung stehen. Diese tritt in Deutschland vielen Beschäftigten der Kommunen und Länder in Form der Schuldenbremse gegenüber. Die Dynamik des Kita-Streiks 2015 ließe sich z.B. kaum verstehen, ohne zu beachten, dass die Forderung von ver.di nach einer Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste auf finanziell schwach ausgestattete kommunale Arbeitgeber trifft. Dass sich der Konflikt in die Länge zog, da eine Lösung erst nach mehreren Verhandlungsrunden, einem unbefristeten Streik und einem durch die Beschäftigten abgelehnten Schlichterspruch gefunden wurde, ist Ergebnis dieser Konstellation. Neben Sparzwängen werden die Konflikte im (ehemals) öffentlichen Sektor von weiteren Trends wie der Abschaffung des Beamtenstatus (Lokführerstreik), Ausgründungen zur Kostensenkung (Poststreik) und Privatisierungen angeheizt (Streeck 2015). Die Proteste sind aber weiterhin in die institutionellen Bahnen von klassischen Tarifkonflikten eingebettet und führen ähnlich wie die betrieblichen Konflikte in der Krise kaum zu politischen Auseinandersetzungen. Letztlich geht die erstaunliche Stabilität des deutschen Kapitalismus in der Krise also mit einem begrenzten Formwandel der sozialen Konflikte einher, bei dem die Institutionen und Organisationen der Konflikteinhegung – teils in veränderter Art und Weise – nach wie vor sowohl auf der betrieblichen als auch überbetrieblichen Ebene wirken.

5 Fazit: Labour Conflict Studies

Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 hat in Westeuropa eine neue Protestwelle hervorgerufen. Diese zeichnet sich durch eine deutliche Steigerung von klassenbasierten Protesten und eine Zunahme nicht-normierter Sozialkonflikte aus. Die neuartigen Auseinandersetzungen, ob politische Massenbewegungen, wilde Betriebskonflikte oder städtische Unruhen, resultieren daraus, dass die traditionellen Mechanismen und Institutionen der Konflikteinhegung in vielen europäischen Staaten nicht mehr richtig funktionieren. Der „Konsolidierungsstaat“ (Streeck 2013, S. 141) engte die Verteilungsspielräume ein und zerstörte Institutionen wie Flächentarifvertragssysteme. Auf betrieblicher Ebene hatte sich schon zuvor eine schleichende Aushöhlung der Interessensvertretung vollzogen. Das Zentrum der sozialen Auseinandersetzungen lag bisher in Südeuropa; sie erreichten aber auch die Werkstore vieler Betriebe und die Vorstädte zahlreicher Metropolen in anderen Staaten. Allerdings blieben die Proteste in Europa bisher räumlich isoliert, was ebenfalls zu ihrer relativen Erfolglosigkeit beitrug. Gerade die nicht-normierten Konflikte wurden aus verschiedenen Zentrumsstaaten wie Deutschland, Niederlande oder Österreich weitgehend ferngehalten; in Deutschland äußern sich solche Auseinandersetzungen zwar in einer Dezentralisierung, Zersplitterung und Tertiärisierung von Arbeitskämpfen, allerdings werden diese weiterhin primär als Tarifkonflikte innerhalb der Institutionen der industriellen Beziehungen ausgetragen. Ob das labile (Un-)Gleichgewicht im „deutschen Europa“ (Beck 2012), das bisher durch die Abwälzung der Krisenlasten auf die (Semi-)Peripherie der EU zusammengehalten wird, dauerhaft trägt, ist indes fraglich.

Angesichts der Fortführung der Sparpolitik – selbst im linksregierten Griechenland – ist anzunehmen, dass Konflikte um Arbeit und soziale Reproduktion in den nächsten Jahren eine hohe Bedeutung in Europa haben werden. Für die weitere arbeitssoziologische Forschung sollte dies bedeuten, dem Thema Konflikte eine größere Rolle einzuräumen. Bei solchen Labour Conflict Studies ginge es sicherlich zunächst darum, die neuen Konflikte in Europa überhaupt erst angemessen zu analysieren und zu kategorisieren. In einem zweiten Schritt wäre dann die Frage nach dem veränderten „repertoire of contention“ und den Trägern des sozialen Protests zentral; der Begriff der nicht-normierten Sozialkonflikte könnte hierbei eine Rolle spielen. Die Frage nach dem Formwandel des sozialen Konflikts impliziert jedoch auch, den Forschungsgegenstand auszuweiten. Um die Riots in den europäischen Vorstädten und die Betriebsbesetzungen besser zu verstehen, mag mitunter eine räumliche Ausdehnung der Forschung auf die (Semi-)Peripherie des kapitalistischen Weltsystems und auch eine historische Erweiterung auf Protestformen vor dem Nachkriegskapitalismus bedeutsam sein. Solche globalhistorisch ausgerichteten Labour Conflict Studies könnten der Arbeitssoziologie neue Impulse geben.

Literatur

- Artus, I./Holland, J. 2013: Von der Belebung des toten Ritters in seiner Rüstung: Coalition building und Gewerkschaftsproteste in Frankreich. In: Schmalz, S./Dörre, K. (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/M., S. 131-147.
- Beck, U. 1986: Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne. 5. Auflage. Frankfurt/M.
- Beck, U. 2012: Das deutsche Europa – Neue Machtlandschaften im Zeichen der Krise. Berlin.
- Clarke, B. 2012: Profiling the “Rioters”. Findings from Manchester. In: Briggs, D. (Hg.): The English Riots of 2011. A Summer of Discontent. Hampshire, S. 279-302
- Crouch, C. 2008: Postdemokratie. Berlin.
- Dahrendorf, R. 1957: Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft. Stuttgart.
- Dahrendorf, R. 1963: Elemente einer Theorie des sozialen Konfliktes. In: Ders.: Gesellschaft und Freiheit. Zur soziologischen Analyse der Gegenwart. München, S. 197-235.
- Detje, R./Menz, W./Nies, S./Sauer, D. 2011: Krise ohne Konflikt? Zur Wahrnehmung der Wirtschaftskrise aus Sicht von Betroffenen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64., H. 10, S. 503-510.
- Dörre, K. 2010: Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Voß, G./Wachtler, G./Böhle, F. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 873-912.
- Dribbusch, H./Birke, P. 2014: Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise: Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien. Internet: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-22042015.pdf> [zuletzt aufgesucht am 15.08.2015].
- Dubois, P. 1973: La séquestration. In: Sociologie du Travail, Jg. 15, H. 4, S. 410-427.
- Dzudzek, I./Müller, M. 2013: Der Lärm des Politischen. Die Londoner riots 2011 und ihre politischen Subjekte. In: sub/urban. Zeitschrift für kritische Stadtforschung, Jg. 1, H. 2, S. 17-40.
- Ellguth, P./Kohaut, S. 2015: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 68, H. 4, S. 290-297.
- Gall, G. 2010: Resisting Recession and Redundancy: Contemporary Worker Occupations in Britain. In: Working USA, Jg. 13, H. 1, S. 107-132.
- Gall, G. 2012: The engineering construction strikes in Britain, 2009. In: Capital & Class, Jg. 36, H. 3, S. 411-431.
- Gallas, A./Nowak, J. 2014: Mass Strikes against Austerity in Western Europe – A Strategic Assessment. In: Global Labour Journal, Jg. 5, H. 3, S. 306-321.
- Geiger, T. 1949: Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel. Köln.
- Goes, T./Schmalz, S./Thiel, M./Dörre, K. 2015: Aufwind für Gewerkschaften? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. OBS-Arbeitsheft Nr. 83, Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt/M.

- Hayes, G. 2012: Bossnapping: Situating Repertoires of Industrial Action in National and Global Contexts. In: *Modern & Contemporary France*, Jg. 20, H. 2, S. 185-201.
- Hinz, S./Woschnack, D. 2013: Der Fall Schaeffler: Die widersprüchliche Entstehung einer Mitbestimmungskultur. In: Schmalz, S./Dörre, K. (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt/M., S. 161-172.
- Home Office 2011: An Overview of recorded Crimes and Arrest Resulting from Disorder Events in August 2011. Internet: <http://www.homeoffice.gov.uk/publications/science-research-statistics/research-statistics/crime-research/overview-disorder-aug2011/overview-disorder-aug2011?view=Binary> [zuletzt aufgesucht am 15.08.2015].
- Honneth, A. 2011: *Verwilderungen des sozialen Konflikts. Anerkennungskämpfe zu Beginn des 21. Jahrhunderts*. MPIfG Working Paper, 11/4, Köln.
- Join-Lambert, O./Lallement, M./Hatzfeld, N./Ray, J.-E./Sommier, I./Offerlé, M./Pelisse, J. 2011: Au-delà du conflit et de la négociation? In: *Sociologie du Travail*, Jg. 53, H. 2, S. 160-193.
- Kelly, J./Hamann, K./Johnston, A. 2013: Unions against governments: General strikes in Western Europe 1980-2006. In: *Comparative Political Studies*, Jg. 46, H. 3, S. 1030-1057.
- Kraushaar, W. 2012: *Der Aufruhr der Ausgebildeten. Vom arabischen Frühling zur Occupy-Bewegung*. Hamburg.
- Lehndorff, S. 2013: Verschiedene Welten? Gewerkschaften in der europäischen Krise. In: *Das Argument*, Jg. 55, H. 1/2, S. 181-199.
- Liebig, S. 2014: Soziale Unruhen als nicht-normierte Konflikte. Das Beispiel der englischen Riots in 2011. In: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, Jg. 44, H. 2, S. 271-287.
- Piven, F. F. 2008: *Challenging Authority How Ordinary People Change America*. Plymouth.
- Piven, F. F./Cloward, R. A. 1992: Normalizing Collective Protest. In: Morris, A. D./McClurg Mueller, C. (Hg.): *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven, S. 301-325.
- [Riot Panel, Abk. d. A.] Riots Communities and Victims Panel 2012: After the riots. The final report of the Riots Communities and Victims Panel. Internet: <http://riotspanel.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2012/03/Riots-Panel-Final-Report1.pdf> [zuletzt aufgesucht am 15.08.2015].
- Rucht, D. (Hg.) 2001: *Protest in der Bundesrepublik. Strukturen und Entwicklungen*. Frankfurt/M.
- Schierop, C.-U./Ålund, A. /Kings, L. 2014: Reading the Stockholm riots. A moment for social justice? In: *Race & Class*, Jg. 55, H. 3, S. 1-21.
- Schmalz, S./Dörre, K. (Hg.) 2013: *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt/M.
- Schmalz, S./Weinmann, N. 2013: Zwei Krisen, zwei Kampfzyklen: Gewerkschaftsproteste in Westeuropa im Vergleich. In: Schmalz, S./Dörre, K. (Hg.): *Comeback der*

- Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/M, S. 76-98.
- Schmalz, S./Liebig, S. 2014: Ein neuer Protestzyklus? Zum Wandel des sozialen Konflikts in Westeuropa. In: Dörre, K./Jürgens, K./Matuschek, I. (Hg.): Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt, S. 229-246.
- Schulten, T./Müller, T. 2013: Ein neuer europäischer Interventionismus? Die Auswirkungen des neuen Systems der europäischen Economic Governance auf Löhne und Tarifpolitik. In: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 39, H. 3, S. 291-32.
- Silver, B. J. 2005: Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin.
- Streeck, W. 2013: Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Berlin.
- Streeck, W. 2015: The strikes sweeping Germany are here to stay. In: The Guardian, 22.5.2015. Internet: <http://www.theguardian.com/commentisfree/2015/may/22/strikes-sweeping-germany-here-to-stay> [zuletzt aufgesucht am 15.08.2015].
- Taylor, R. 1993: The trade union question in British politics. Government and unions since 1945. Oxford.
- The Economist 2013: Sweden`s riots: A blazing surprise. Internet: <http://www.economist.com/news/europe/21578725-scandinavian-idyll-disrupted-arson-and-unrest-blazing-surprise> [zuletzt aufgesucht am 01.03.2014].
- Thompson, E. P. 1980: Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Aufsätze zur englischen Sozialgeschichte des 18. und 19. Jahrhunderts. Frankfurt/M.
- Tilly, C. 1986: The Contentious French. Cambridge.
- Vogel, B. 2009: Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen. Hamburg.

Alexander Gallas¹

Politierte Streiks: Zur Dynamik und Deutung von Arbeitskämpfen in Großbritannien

Abstract: In Großbritannien werden Streiks wieder zum Gegenstand politischer Diskussionen – und zwar, ohne dass sich ihre Frequenz nachhaltig erhöht hat. Warum ist das so? Und inwiefern haben gewerkschaftliche Strategien zu dieser Wahrnehmungsverschiebung beigetragen? Dies sind die Leitfragen des vorliegenden Aufsatzes. Der Autor arbeitet eine Veränderung in der politischen Aufladung von Streiks heraus: Wurden Ausstände in der New Labour-Ära tendenziell von außen politisiert, verschiebt sich dies in der Konjunktur der Krise. Nun sind die Streikakteure selbst diejenigen, welche die Politisierung von Streiks vorantreiben. Die Gründe dafür sind einerseits die von Seiten der Regierung Cameron verfolgte Kürzungspolitik – die den öffentlichen Sektor ins Zentrum der Auseinandersetzungen mit der parlamentarischen und der außerparlamentarischen Opposition rückt – und andererseits der Schlingerkurs der Labour Party unter Ed Milibands Führung. In dieser Konstellation zeigt sich auf Seiten der britischen Gewerkschaften ein vorsichtiges Bemühen, eine eigenständige politische Stimme zu finden.

1 Einleitung

Zur politischen Mythologie Großbritanniens gehört ein Satz, den unter anderem Margaret Thatcher geprägt hat. Er besagt, dass die Gewerkschaften zum Mittel des Streiks griffen, „um das Land zu erpressen“.² Entsprechend organisierten Thatcher und ihre politischen Vertrauten in den 1980er Jahren einen umfassenden Angriff auf die organisierte Arbeiterklasse, welcher mit Verweis auf den angebliche Schaden begründet wurde, den die Gewerkschaften im Land anrichteten.³ Die Regierung engte den kollektiven Handlungsspielraum von Beschäftigten erheblich ein – beispielsweise durch gegen Arbeitsniederlegungen gerichtete polizeiliche Maßnahmen, Beschränkungen im Streikrecht und Arbeitsplatzabbau im öffentlichen Sektor. Die Arbeiterschaft wurde dauerhaft geschwächt – was sich daran zeigt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die verlorenen Streiktage seit den 1980er Jahren erheblich gesunken sind.

Nichtsdestotrotz wird der Mythos von den erpresserischen Gewerkschaften derzeit wiederbelebt. Angesichts einiger größerer Ausstände im Land ist eine öffentliche Debatte um den Störfaktor Streik entstanden, im Rahmen derer die Regierung Cameron eine weitere Einschränkung des Streikrechts auf den Weg gebracht hat (vgl. Darlington/Dobson 2015). Blickt man auf die entsprechenden Daten, stellt man jedoch fest, dass sich in puncto Streikhäufigkeit und -intensität nicht viel geändert hat. Die Zahl der verlorenen Streiktage erhöhte sich im Jahr 2011 kurzzeitig, als es zu einer Streikwelle im öffentlichen Dienst kam – war aber weit davon entfernt, sich dem Niveau der Streikaktivitäten in den 1980er Jahren anzunähern. Danach senkte

¹ Dr. Alexander Gallas, Fachgruppe Politikwissenschaft, Universität Kassel. E-Mail: alexandergallas@uni-kassel.de.

² Vgl. das Online-Archiv der Margaret Thatcher Foundation (www.margaretthatcher.org).

³ Für detaillierte Kritik dieser Behauptung vgl. MacInnes 1987, Clark 2000 und Howell 2005.

sie sich wieder. Gleichzeitig fällt der gewerkschaftliche Organisationsgrad seit nur mehr dreißig Jahren und es gibt keine Anzeichen für eine Trendwende. Auch die Zahl der Arbeitsniederlegungen ist stark gesunken und dümpelt auf recht niedrigem Niveau vor sich hin. Einzig hinsichtlich der Zahl der an Ausständen beteiligten Beschäftigten hat sich eine Veränderung ergeben: Es gibt wieder Streiks mit massenhafter Beteiligung, auch wenn diese zumeist sehr kurz ausfallen.⁴

Statt mit bloßen Zahlen zu argumentieren, kann man aber auch nach der Qualität von Streiks fragen, also nach ihrer Dynamik und Deutung. Wieso werden Streiks wieder zum politischen Diskussionsgegenstand – und zwar, ohne dass sich ihre Frequenz nachhaltig erhöht hat? Und inwiefern haben gewerkschaftliche Strategien zu dieser Wahrnehmungsverschiebung beigetragen? Dies sind die Leitfragen meines Textes.

Um ihnen nachzugehen, skizziere ich im ersten Abschnitt einen Analyserahmen. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass das Streiken per definitionem eine ökonomische Aktivität ist, da sie immer auf den Arbeitsprozess zielt. Im Gegensatz dazu ist eine politische Dimension des Streikens nicht notwendig gegeben und somit erklärungsbedürftig. Um die Mechanismen politischer Aufladung zu bestimmen, ziehe ich den Begriff der ‚Politisierung‘ heran. Dabei unterscheide ich zwischen Prozessen der externen und der internen Politisierung: solchen, bei denen Streiks durch Eingriffe von Außenstehenden eine politische Bedeutung verliehen bekommen sowie solchen, bei denen das Verleihen einer Bedeutung von den Streikenden selbst ausgeht.

Im zweiten Teil beschreibe ich dann knapp die Arbeitsbeziehungen und das Streikrecht in Großbritannien, um den Kontext meiner Analyse auszuleuchten. Dabei hebe ich auf den fragmentarischen Charakter der Arbeitsbeziehungen, das Fehlen einer betrieblichen Repräsentationsebene, das repressiv angelegte Streikrecht sowie die komplexen Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Labour Party ab. All diese Aspekte wirken sich auf die Dynamik und Deutung von Streiks aus.

Im dritten und vierten Abschnitt erfolgt die eigentliche Analyse von Streiks in Großbritannien. Ich vergleiche die Politisierung von Arbeitskämpfen während der Phase des Wirtschaftsbooms unter New Labour mit jener von Arbeitskämpfen in der Situation der Krise, die von einer Politik der Austerität geprägt ist. Dabei geht es mir um Streiks mit Masseneffekten, also jene Streiks, die größere mediale Aufmerksamkeit auf sich ziehen und dadurch eine gesamtgesellschaftliche Wirkung erreichen. Im Zuge der Analyse arbeite ich eine Verschiebung in der Politisierung von Streiks heraus, die sich im Übergang zwischen den beiden Phasen ereignet.

Im Fazit beschreibe ich dann überblicksartig die Veränderungen der politischen Aufladung von Streiks in Großbritannien und stelle einen Erklärungsansatz für diese Veränderungen vor. Meines Erachtens ist es zu einer deutlichen Verschiebung im politischen Kontext gewerkschaftlicher Aktivitäten gekommen, aber auch zu einer Veränderung im politischen Selbstverständnis der Gewerkschaften. Insgesamt erkennt man auf ihrer Seite ein Bemühen, eine eigene politische Stimme zu finden.

⁴ Siehe Abbildungen 1 und 2.

2 Analytischer Rahmen

2.1 Externe und interne Politisierung

Ausgangspunkt von Überlegungen zur Politik des Streiks ist für gewöhnlich die Unterscheidung zwischen ökonomischen und politischen Streiks. Dabei wird das gängige Rechtsverständnis zu Grunde gelegt, nach der Streikziele und Streikadressaten entscheidende Kriterien für eine Einordnung sind. Ökonomische Streiks sind als Ausstände bestimmt, die sich auf die Arbeitsbedingungen und Entlohnung beziehen bzw. die Arbeitgeberseite ansprechen. Dagegen liegen politische Streiks vor, wenn es um politische Zielsetzungen geht und politische Institutionen wie Parlament oder Regierung adressiert werden (vgl. Hensche 2004; 2012, S.221).

Bei genauerem Hinsehen ist die fragliche Unterscheidung nicht geeignet, um die politische Dimension von Streiks einzufangen. Sie verdeckt die Tatsache, dass auch Arbeitskämpfe mit einer offiziell ökonomischen Zielsetzung in vielen Fällen politisch aufgeladen sind. So gibt es Streiks ohne politische Zielsetzungen und ohne politischen Adressaten, die Abläufe im Betrieb, der Wirtschaftsordnung insgesamt oder des Alltagslebens so empfindlich stören, dass Interventionen von der politischen Bühne aus vorprogrammiert sind. Dies wird beispielsweise anhand der jüngsten Streiks in der öffentlichen Daseinsvorsorge in Deutschland deutlich. Zudem existieren Streiks, die sich trotz ökonomischer Ausrichtung im obigen Sinne erheblich auf die politische Bühne auswirken. Ein Beispiel ist der Bergarbeiterstreik in Großbritannien im Jahr 1974, der zum Sturz der Regierung Heath führte. Darüber hinaus können sich Zielsetzungen zunächst ökonomischer Streiks in eine politische Richtung verschieben. Auch in diesem Fall kann ein Bergarbeiterstreik in Großbritannien als Beispiel dienen, nämlich der große Streik von 1984/85, der als Abwehrstreik gegen die von der Regierung angedrohte Schließung von Bergwerken begann und sich bald aufgrund der Heftigkeit des Angriffs von Regierungsseite in eine politische Konfrontation mit der Regierung Thatcher verwandelte. Außerdem ist es möglich, dass es einen Unterschied zwischen offiziellen und inoffiziellen Zielsetzungen eines Streiks gibt. Ein Beispiel dafür ist die unten diskutierte Streikwelle im öffentlichen Sektor Großbritanniens im Jahr 2011, die sich offiziell gegen eine Rentenkürzung wandte, inoffiziell aber ein Protest gegen die Kürzungspolitik der Koalitionsregierung unter David Cameron war.

Angesichts dessen plädiere ich dafür, die politische Dimension von Streiks anders zu fassen. Grundsätzlich kann Politik als Praxis der Auseinandersetzung bestimmt werden, genauer als „kollektiv geführter Streit über die Einrichtung von Gesellschaft“ (Lindner 2006, S. 585). Von einem politischen Streik kann man folglich sprechen, wenn ein Streik in den Streit um die Gesellschaft einbezogen ist oder direkt in diesen eingreift.

Ersteres ist dann der Fall, wenn ein Ausstand zu Reaktionen auf Seiten von politisch profilierten Akteuren führt, also zum Beispiel politischen EntscheidungsträgerInnen oder politisch wirkmächtigen PublizistInnen. Dies geschieht insbesondere dann, wenn der Streik eine gewisse Größe und Wirkungskraft erreicht (Hyman 1989, S. 177; vgl. Hain 1986, S. 9). Dabei ist es zweitrangig, ob die Streikantworten von politi-

scher Seite vor, während oder nach dem Streik getätigt wurden und ob die Zielsetzungen der Streikenden politisch sind oder nicht. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die fraglichen Reaktionen in vornehmlich ideellen oder materiellen Interventionen bestehen können. Ideelle Interventionen zielen auf die Legitimität von Streiks – Beispiele wären Solidaritätserklärungen oder auch öffentliche Statements, welche die Berechtigung von Arbeitsniederlegungen anzweifeln. Im Gegensatz dazu zielen ‚materielle‘ Interventionen auf institutionelle Rahmenbedingungen und praktische Voraussetzungen des Streikens. Hierunter fallen sowohl polizeiliche Repression gegen Streikende wie auch Veränderungen im Streikrecht. In beiden Fällen werden Streiks von außenstehenden Akteuren politisch aufgeladen, weshalb ich von einem Prozess *externer Politisierung* spreche.

Zweitens können Streiks politisch sein, indem sie (a) Auswirkungen auf die politischen Auffassungen von Management und Beschäftigten haben oder (b) mit politischen Zielsetzungen verknüpft sind bzw. in ihrem Verlauf mit diesen verknüpft werden. In diesen Fällen wird der Streik von Streikenden politisch aufgeladen; es handelt sich somit um einen Prozess der *internen Politisierung*.

2.2 Politisierung als Analysegegenstand

Im vorliegenden Aufsatz möchte ich untersuchen, wie sich die politische Dimension von Streiks in Großbritannien entwickelt hat. Dabei vergleiche ich zwei Phasen:

Zum einen die New Labour-Ära, die 1999 startet, als die Regierung Blair mit der Vorlage eines eigenständigen Haushaltsplans eine politische Handschrift zu entwickeln beginnt (vgl. Gallas 2015, S. 282f.). Die Phase endet mit dem Run auf die Hypothekenbank ‚Northern Rock‘ im Jahr 2007, welcher den offenen Ausbruch der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise in Großbritannien markiert.

Zum anderen die Konjunktur der Krise, die 2007 ihren Anfang nimmt und die insofern bis heute anhält, insoweit die konjunkturelle Erholung im Vergleich zu anderen großen Krisen schwach ist (vgl. Chan 2015) und die Reallöhne fallen (s.u.).

Vor diesem Hintergrund vergleiche ich im Folgenden Arbeitskämpfe mit Massenwirkung, die sich vor und nach Eintreten der Krise zugetragen haben. Hierunter verstehe ich Auseinandersetzungen, die große mediale Aufmerksamkeit nach sich ziehen. Das bemesse ich im vorliegenden Fall anhand folgender Kriterien: Ein Streik hat eine Massenwirkung, wenn er das Kernthema von mindestens fünf Artikeln in drei Leitmedien unterschiedlicher politischer Ausrichtung ist⁵ – in diesem Fall von BBC News (Website), The Guardian und The Telegraph. Darüber hinaus muss jeder Streik mindestens eines der folgenden drei Kriterien erfüllen:

- mindestens sechsstellige Zahl an Beteiligten,
- erhebliche Störung des Alltagslebens,
- wirtschaftlicher Schaden in zweistelliger Millionenhöhe.

Auf dieser Grundlage habe ich elf Arbeitskämpfe ausgewählt, die ich im Folgenden genauer untersuche: Für den Zeitraum vor der Krise die Streiks bei den Feuerwehr-

⁵ Bei Streikwellen gilt die Anzahl von fünf für jeden einzelnen Ausstand.

leuten (2002-2004), bei Gate Gourmet auf dem Flughafen London-Heathrow (2005) sowie bei der Post (2003 und 2007); für den Zeitraum nach Eintreten der Krise die Auseinandersetzungen bei den Ö raffinerien (2009), bei der Post (2009), bei der Londoner U-Bahn (2010, 2014 und 2015) und im öffentlichen Sektor (2011/12 und 2014).

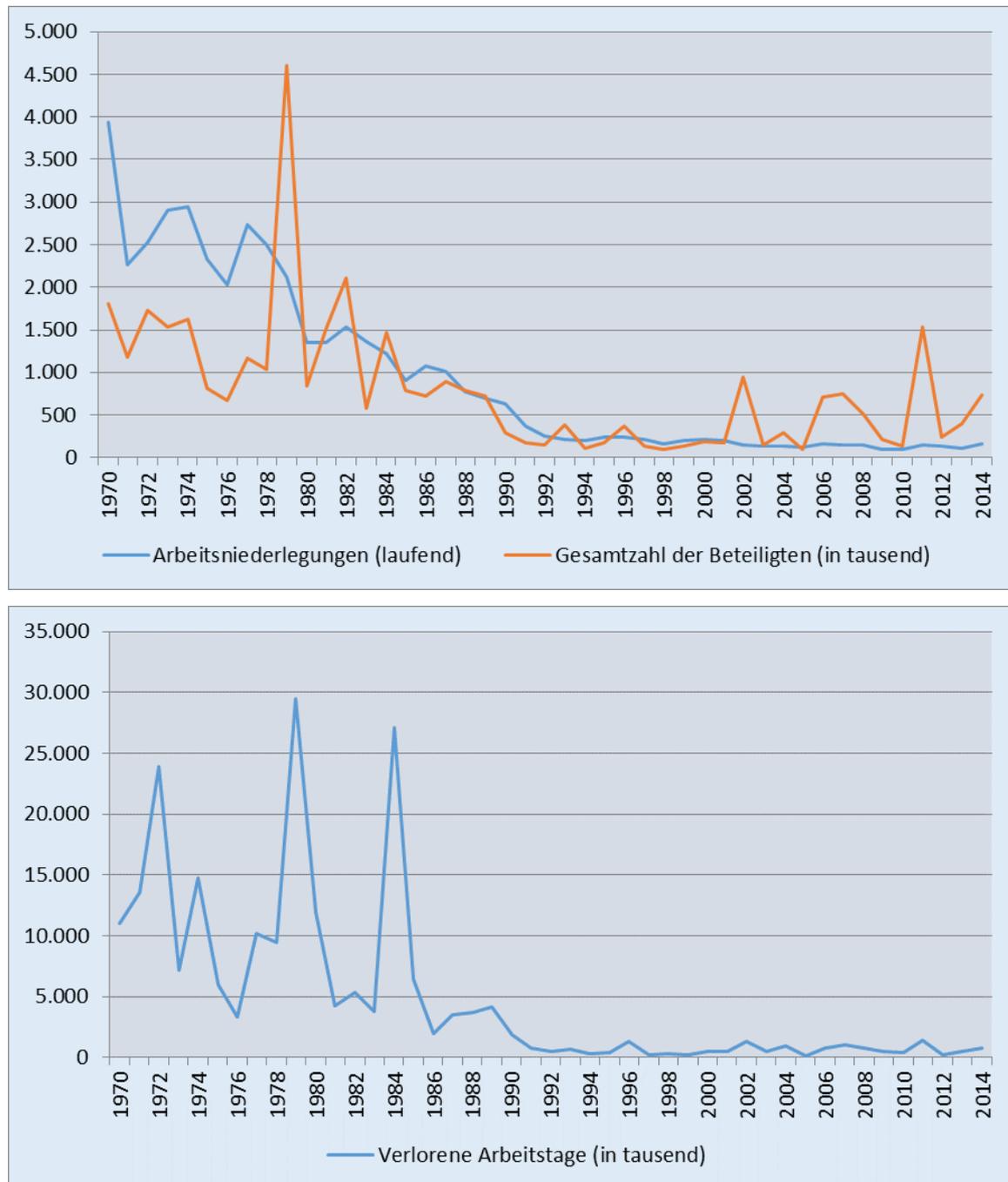


Abbildung 1: Streiks in Großbritannien

(Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Office for National Statistics, *Labour Disputes Annual Estimates*)

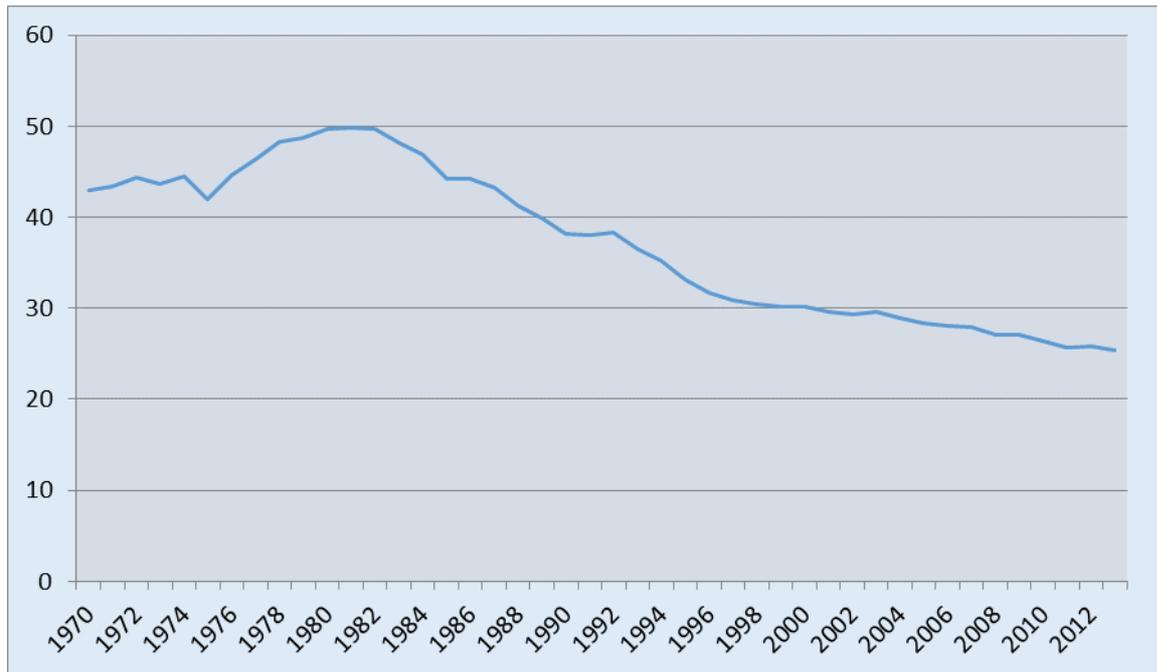


Abbildung 2: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (in Prozent)

(Quelle: eigene Darstellung nach Daten der OECD)

3 Arbeitsbeziehungen in Großbritannien

Um Dynamik und Deutung dieser Streiks nachzuvollziehen, ist es erforderlich, das britische System der Arbeitsbeziehungen zu berücksichtigen. Großbritannien war das erste Land auf der Welt, welches industrialisiert wurde – und wohl auch das erste, in dem ein Prozess des industriellen Niedergangs begann. Bereits während der zweiten Welle der Industrialisierung, also im späten 19. Jahrhundert, fiel der damalige ‚Workshop of the World‘ gegenüber Deutschland und den Vereinigten Staaten zurück – Ländern, in denen die Herausbildung von Industriestrukturen deutlich später begonnen hatte (vgl. Hobsbawm 1968, S. 178; Cain/Hopkins 2001, S. 201). Eine nachhaltige Trendwende fand auch in späteren Jahren nicht statt; die britische Industrie befindet sich somit in einem sehr lang anhaltenden Prozess des relativen Niedergangs.

Der Prozess der Entindustrialisierung des Landes hat in den letzten Jahrzehnten nicht nur zum Sinken des gewerkschaftlichen Organisationsgrades beigetragen, sondern auch zu einer sektoralen Verschiebung. Die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor waren in Großbritannien zwar schon in der unmittelbaren Nachkriegszeit deutlich stärker organisiert als im Privatsektor – 1948 betrug der Organisationsgrad 71 gegenüber 36 Prozent.⁶ Aber der Abstand zwischen beiden Sektoren stieg noch weiter an – bei gleichzeitigem Sinken beider Werte: 2013 standen sich 54 und 14 Prozent gegenüber.⁷ Insofern ist es nicht verwunderlich, dass viele der Arbeitskämpfe mit Schlüsselbedeutung in den letzten Jahren im öffentlichen Sektor stattgefunden haben.

⁶ Eigene Berechnung auf Grundlage der Zahlen von Price/Bain (1983, S. 52).

⁷ Insgesamt betrug der Organisationsgrad im Jahr 2013 25 Prozent (im Gegensatz zu 49,8 Prozent in 1981); 6,4 Mio. Menschen waren Gewerkschaftsmitglieder (BIS 2015).

Das britische System der Arbeitsbeziehungen hat vier prägende Kennzeichen⁸:

- die fragmentarischen Organisationsstrukturen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden,
- das Fehlen einer außergewerkschaftlichen Interessenvertretung auf Betriebs-ebene (also von Betriebsräten),
- ein repressives Streikrecht, das hohe Hürden für legale Streiks setzt,
- die offizielle Verknüpfung vieler Gewerkschaften mit der Labour Party.

Alle vier Ebenen sind für die Frage der politischen Dimension von Streiks bedeutsam: Die Fragmentierung trägt dazu bei, dass Risse durch das Gewerkschaftslager gehen, die auch dann zu Tage treten, wenn es um die Berechtigung von Streiks geht. Die Abwesenheit von Betriebsräten hat zur Folge, dass Vorstellungen von Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft keine institutionelle Basis haben und insofern eine eher untergeordnete Rolle spielen. Die Gewerkschaften bewegen sich somit zwischen den Polen einer kämpferischen Grundhaltung und einer weitgehenden Eingliederung in die betriebswirtschaftliche Logik des Betriebs. Der repressive Charakter des Arbeitsrechts macht es schwierig, legal die Arbeit niederzulegen – beispielsweise durch das Verbot von Solidaritätsstreiks – weshalb es immer wieder zu wilden Streiks kommt. Die Anbindung an die Labour Party bedeutet, dass es zwischen Gewerkschaften und Partei ein komplexes Spannungsverhältnis gibt, das sich zwischen gegenseitiger Unterstützung und gegenseitigem Unter-Druck-Setzen bewegt.

4 Streiks vor Eintreten der Krise

4.1 Repression und Beratungen

Den Konjunkturdaten zufolge gab es in Großbritannien nach dem Ende der Rezession 1990/91 eine lange Phase des Wirtschaftswachstums, die erst 2008 abbrach. In dieser Phase war überwiegend die Labour Party an der Regierung (1997-2010), die immer wieder für sich reklamierte, ein stabiles und störungsfreies Wachstum sicherzustellen. Die Ära des Thatcherismus war von direkten Angriffen der Regierung auf Gewerkschaften und einem Schulterschluss zwischen Regierung und gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen geprägt gewesen. Unter Blair und Brown hingegen kam es zur Wiederherstellung von Konsultationsmechanismen sowie zu Verbesserungen hinsichtlich der individuellen Rechte von Beschäftigten. Allerdings tastete New Labour das in der Ära des Thatcherismus geschaffene, repressive Streikrecht nicht an. Darüber hinaus gab es immer wieder Auseinandersetzungen zwischen führenden RepräsentantInnen von New Labour und kämpferischen Gewerkschaften über die Berechtigung von Streiks. Die offizielle strategische Linie der Parteiführung besagte, dass eine zu große Gewerkschaftsnähe die Partei in den Augen vieler BritInnen unwählbar machen würde (vgl. Johnson 2012). Zusammengefasst kann man somit von einer Konsolidierung der in der Ära des Thatcherismus angestoßenen Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen sprechen (Gallas 2015, S. 280ff.).

⁸ Für eine ausführliche Darstellung siehe Gallas/Nowak 2012, S. 64ff.

Im Großen und Ganzen übte sich die Gewerkschaftsseite in Zurückhaltung, wenn es um Forderungen ging, die sich frontal gegen die Agenda der Regierung Blair richteten (vgl. McIlroy 2000, S. 24). John Monks, Generalsekretär des Trades Union Congress (TUC), stellte in einem Interview im Jahr 1999 (zit. n. ebd., S. 11) fest, dass die Unterstützung für die Regierung innerhalb des Gewerkschaftslagers groß sei und dass die Veränderungen in Bereichen wie Bildung, Soziales und Gesundheitswesen in die richtige Richtung gingen. Nachdem die VertreterInnen von New Labour ihre Kontrolle über die politische Bühne gefestigt hatten – also spätestens nach der Wiederwahl von Blair im Jahr 2001 – zeigten sich einige Gewerkschaften konfliktfreudiger (Pyper 2003, S. 495; Dinan et al. 2006, S. 311). Hierbei handelte es sich um eine Reaktion auf die fehlende Bereitschaft New Labours, an einer Verschiebung der Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit zugunsten der Beschäftigten mitzuwirken (Pyper 2003, S. 496; Cohen 2006, S. 141f.; McIlroy/Daniels 2009, S. 150). Allerdings gelang es den Gewerkschaften weder vor noch nach dieser Verschiebung nachdrücklich Einfluss auf den Kurs von New Labour zu nehmen (vgl. Taylor 2001).

4.2 2002 bis 2004: Feuerwehrleute

Der Arbeitskampf der Feuerwehrleute, eine Welle kurzer Streiks in den Jahren 2002 bis 2004⁹, wird bisweilen als die ‚große‘ Auseinandersetzung der New Labour-Ära beschrieben (Dinan et al. 2005, S. 308; Seifert/Sibley 2011, S. 332). Der Disput entzündete sich im Mai 2002 an der Bezahlung der Vollzeitkräfte bei der Feuerwehr und stellte entsprechend zunächst einen klassischen, ökonomisch orientierten Arbeitskampf dar. Die Fire Brigades Union (FBU) monierte die vergleichsweise geringen Lohnzuwächse für Feuerwehrleute in den 1980er und 1990er Jahren, die zunehmende Arbeitsverdichtung sowie die gestiegenen Anforderungen hinsichtlich der technischen Qualifikationen, die zur erfolgreichen Ausführung des Jobs erforderlich waren. Die Gewerkschaft forderte eine Lohnerhöhung von ca. vierzig Prozent für Feuerwehrleute und fünfzig Prozent für Beschäftigte in Feuerwehrzentralen. Die Regierung setzte die Arbeitgeberseite – also die kommunal verankerten Feuerwehrbehörden – unter Druck und wirkte darauf hin, dass diese sich unnachgiebig zeigte. Die Gewerkschaft reagierte mit einer Urabstimmung über einen Streik (Pyper 2003, S. 490f.; Burchill 2004, S. 404, 408ff.; Seifert/Sibley 2011, S. 336ff., 340; vgl. Gilchrist 2002). Daraufhin intervenierte die Regierung direkt in die Auseinandersetzung und beauftragte einen ‚unabhängigen‘ Gutachter mit der Prüfung des Sachverhalts, der in einem Zwischenbericht im November eine Lohnerhöhung in zwei Stufen – erst vier, dann sieben Prozent – vorschlug, welche er jedoch an eine Reihe von Veränderungen in den Arbeitsbedingungen unter dem Stichwort der ‚Modernisierung‘ knüpfte. Dies wurde von der FBU abgelehnt und führte zu einem ersten 48-stündigen Streik, auf den wenig später ein zweiter einwöchiger Streik folgte. Zu Beginn des zweiten Streiks brachten weitere Verhandlungen ein Übereinkommen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft, das auf eine Erhöhung von 16 Prozent bei gleichzeitigen Modernisierungsmaßnahmen hinauslief. Vizepremier John Prescott weigerte sich

⁹ Siehe Tabelle 1.

allerdings, dieses Übereinkommen abzusegnen, sodass der Streik fortgeführt wurde. Ab Dezember intervenierte die Schlichtungsstelle Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) in den Konflikt; zugleich wurde die Endfassung des Gutachtens vorgelegt, die keine grundsätzlichen Veränderungen gegenüber dem Zwischenbericht brachte. Die Gewerkschaftsseite reagierte mit Ablehnung des Gutachtens und setzte weiterhin auf kurze, befristete Streiks. Währenddessen gingen die Verhandlungen unter dem Dach von ACAS weiter (Pyper 2003, S. 490f.; Burchill 2004, S. 411ff.; Seifert/Sibley 2011, S. 339ff.). Nach einer letzten Arbeitsniederlegung Anfang Februar 2003 stoppte die FBU die Ausstände erst einmal. Es folgten sehr langwierige Verhandlungen und Streikdrohungen. Erst im August 2003 kam es zu einem Abschluss (Seifert/Sibley 2005, S. 212ff.). Dessen Umsetzung wurde wieder zum Gegenstand von Auseinandersetzungen, im Zuge derer es zu wilden Streiks kam.

STREIKS DER FEUERWEHRLEUTE
12.-14. November 2002
22.-28. November 2002
21./22. Januar 2003
28.-30. Januar 2003
1./2. Februar 2003
Anfang November 2003 (wilder Streik)
Mitte/Ende Mai 2004 (wilder Streik)

Tabelle 1: Streiks der Feuerwehrleute

Quelle: Seifert/Sibley 2005

Im engeren Sinne waren die Streiks der Feuerwehrleute zunächst ökonomische Streiks: Gegenstand waren Lohn- und Arbeitsbedingungen; er vollzog sich zwischen der FBU und der Arbeitgeberseite. Politisiert wurde der Streik durch das aktive Einschreiten der Regierung. Diese verhinderte eine Einigung, die Mehrausgaben für die Löhne bedeutete und als ein Erfolg für die FBU gewertet hätte werden können, setzte einen Gutachter ein und sprach den Forderungen der Feuerwehrleute die Berechtigung ab. Hintergedanke war offensichtlich, dass ein erfolgreicher Arbeitskampf Beispielwirkung auf andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben und somit weitere Auseinandersetzungen sowie kostenträchtige Abschlüsse nach sich ziehen könnte. Man befürchtete einen Imageschaden – insbesondere da ‚New Labour‘ angetreten war, die Gewerkschaften in Schach zu halten, die Staatsausgaben zu begrenzen und

den öffentlichen Sektor entlang dieser Vorgaben umzustrukturieren (vgl. Seifert/Sibley 2011, S. 345). Diese Vorgehensweise erzeugte eine Situation der scharfen Polarisierung zwischen der Regierung und Teilen der Gewerkschaftsbewegung. Im November 2002 forderte Andy Gilchrist (der Chef der FBU) vor einer Versammlung linker Labour-Parlamentsabgeordneten, dass die Partei eine Rückkehr zur „echten Labour Party“ vollziehen und somit das Projekt ‚New Labour‘ hinter sich lassen müsse (zitiert n. Pyper 2003, S. 497). Damit machte er die Auseinandersetzung zu einer Kraftprobe um den Kurs der britischen Sozialdemokratie und bekam im Zuge dessen Unterstützung von anderen GewerkschaftsführerInnen (vgl. ebd.). Die Verschiebung der Auseinandersetzung auf die politische Bühne wird auch anhand der Tatsache deutlich, dass die FBU auf ihrem Gewerkschaftstag im Juni 2004 entschied, die institutionelle Anbindung an die Labour Party zu kappen. Insgesamt ist der Arbeitskampf der Feuerwehrleute ein Musterbeispiel für einen Prozess der externen Politisierung: Die Regierung zog die Auseinandersetzung durch ihre Interventionen in den Streit um die Gesellschaft hinein – was daran deutlich wird, dass sich die Gewerkschaft immer deutlicher politisch positionierte.

4.3 2003 und 2007: Royal Mail

Bereits 1996 – im Jahr vor Blairs Wahlsieg – hatte es eine Streikwelle bei der Post gegeben, die aus acht eintägigen Ausständen bestand und insofern ein Erfolg für die Beschäftigten war, dass sie erhebliche Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen verhindern konnten (Cohen 2006, S. 106f.; Lyddon 2009, S. 325). Auch in den folgenden Jahren kam es immer wieder zu kleineren, lokal verankerten wilden Streiks (Lyddon 2009, S. 325). Die beiden großen Streikwellen bei der Post in den Jahren 2003 und 2007 fanden im Rahmen von zwei getrennten Auseinandersetzungen statt und hatten unterschiedliche Dynamiken. Dennoch weisen sie über die Branchengleichheit hinaus zwei wichtige Parallelen auf, die ihre gemeinsame Behandlung rechtfertigen: ihre Ursachen liegen in der schlechten Bezahlung der Royal Mail-Beschäftigten sowie den Rationalisierungs- und Ökonomisierungsbemühungen, denen diese sich seit der Ära Thatcher ausgesetzt sahen und die sich unter ‚New Labour‘ fortsetzten (Beale 2003; Cohen 2006, S. 141).

Im ersten Fall handelte es sich um einen wilden Streik mit ca. 20.000 bis 25.000 Beteiligten Ende Oktober/Anfang November 2003 – vor allem in London, Oxford und dem Südosten, aber auch in Coventry und Wolverhampton in den Midlands sowie in Warrington im Nordwesten. Die CWU hatte eine Urabstimmung über Streiks abgehalten, in der die Mitglieder einen Ausstand abgelehnt hatten (Choules 2003). Nachdem einige Beschäftigte in Oxford und London dennoch beschlossen hatten, die Arbeit niederzulegen, kündigte das Management an, dass es zu lokalen Umstrukturierungen kommen würde, die einer Abstrafung der dortigen Beschäftigten gleichkommen wäre. Als Reaktion kam es zur Ausdehnung der Arbeitsniederlegungen in Form zahlreicher wilder Streiks, in dessen Verlauf 16 Millionen Briefe am Tag liegen blieben und 10.000 Briefkästen in London versiegelt wurden. Auf dieser Grundlage machte das Management schließlich einen Rückzieher (Smith et al. 2003; Ohne Autor 2006; Cohen 2006, S. 141).

Auch dieser Streik hatte im Prinzip ökonomische Zielsetzungen – handelte es sich doch um einen defensiven Streik zur Abwehr von Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Aber die Tatsache, dass die Beschäftigten im großen Stil im öffentlichen Sektor streikten und sich dabei über geltendes Recht hinwegsetzten sowie außerhalb der offiziellen Gewerkschaftsstrukturen operierten, setzten einen externen Politisierungsprozess in Gang. Die Labour-Regierung intervenierte und forderte, dass ACAS eingeschaltet werden müsse; Stimmen aus der Opposition forderten gar eine Zwangsschlichtung (Doward 2003).

Bei der Auseinandersetzung im Jahr 2007 handelte es sich hingegen um einen offiziellen Arbeitskampf der CWU. Er stand auch im Zusammenhang der Bemühungen des Royal Mail-Managements, Arbeitsprozesse im Rahmen eines ‚Modernisierungsplans‘ umzustrukturieren und somit die Produktivität der Beschäftigten zu erhöhen. Am 29. Juni und am 12. Juli wurden zwei landesweite Streiks durchgeführt; anschließend kam es zu einer Welle von aufeinander abgestimmten, sich abwechselnden Streiks mit unterschiedlichen regionalen Schwerpunkten. Es folgten fünfwöchige Verhandlungen, die ergebnislos abgebrochen wurden. Anfang Oktober (05./06. und 08./09. Oktober) kam es jedoch zu weiteren Ausständen (Lyddon 2009, S. 325); in einigen Städten schlossen sich an den zweiten Termin wilde Streiks an. Angesichts dessen ergriff Brown, der neue Premierminister, offen Partei in der Auseinandersetzung. Er forderte von der CWU, auf eine Einstellung der Streiks hinzuwirken, denen er zugleich die Berechtigung absprach. Außerdem rief er die Gewerkschaft auf, ein vorhandenes Angebot anzunehmen (Hodgson 2007). Nachdem ein Gericht einer einstweiligen Verfügung des Royal Mail-Managements stattgegeben hatte – mit der ein weiterer angekündigter Streik aufgrund eines Formfehlers als illegal erklärt wurde (Milner 2007) – schlossen die CWU und Royal Mail eine Vereinbarung, die leicht verbesserte Lohnerhöhungen aber auch Flexibilisierungsmaßnahmen sowie den Ausschluss neuer Beschäftigter aus der Betriebsrente sowie die Anhebung des Rentenalters vorsah (Weaver 2007). Gerade aufgrund von Browns Intervention, die im Einklang mit New Labours Politik der Streikabwehr stand, kann der Streik im Jahr 2007 als Beispiel für einen Ausstand gelten, der extern politisiert wurde.

4.4 2005: Gate Gourmet

Gate Gourmet, ursprünglich eine Tochtergesellschaft der Swiss Air und im Bereich der Bordverpflegung von Fluglinien tätig, kaufte die Catering-Abteilung von British Airways im Jahr 1997, als diese von der Muttergesellschaft abgestoßen wurde. Die Übernahme führte zu erheblichem Druck auf die Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitsorganisation. Angesichts des Aufkommens von Billig-Airlines, hoher Ölpreise und der Anschläge am 11. September 2001 in den USA geriet die Bordverpflegungsbranche in die Krise, wovon auch Gate Gourmet betroffen war: Das Unternehmen erzielte ab dem Jahr 2000 keine Profite mehr. Die Catering-Firma wurde 2002 vom Beteiligungsunternehmen Texas Pacific Group mit dem Ziel der ‚Sanierung‘ übernommen. Wenig später begannen Verhandlungen mit der Transport and General Workers‘ Union (TGWU) über Umstrukturierungsmaßnahmen (Arrowsmith 2005; Azad 2005; Pimlot/Housley 2005; Pearson et al. 2010, S. 419ff.).

Die eigentliche Auseinandersetzung um Gate Gourmet fand im August 2005 in Heathrow statt. Das Management von Gate Gourmet hatte ein ‚Rettungspaket‘ vorgeschlagen, das die Reduzierung von Zuschlägen für Überstunden, Maßnahmen zur Flexibilisierung sowie zur Produktivitätserhöhung vorsah. Die Beschäftigten, in der Mehrzahl Frauen mittleren Alters mit südasiatischem Hintergrund, stimmten dem ‚Paket‘ nicht zu. Für den 12. August war ein Vermittlungsgespräch angesetzt; am 10. August setzte die Firma fünfzig SaisonarbeiterInnen ein, von deren Existenz die Stammbesellschaft erfuhr, als die Frühschicht von einer Teepause zurückkehrte. Die dauerhaft Beschäftigten reagierten mit einer spontanen Arbeitsniederlegung, welche dazu führte, dass das Management die Streikenden mit Hilfe eines Ultimatums zur Rückkehr zur Arbeit aufforderte und ihnen schließlich mit Hilfe eines Megaphons mitteilte, dass sie gefeuert waren. Dies wiederum führte zu einem Solidaritätsstreik von Bodenpersonal und Gepäckbediensteten, der über Verwandtschafts-, Freundschafts- und Nachbarschaftsnetzwerke organisiert wurde und für 24 Stunden den gesamten Flughafen lahmlegte. Über 100.000 Passagiere waren betroffen; der Schaden für British Airways betrug etwa 30 bis 40 Mio. Pfund. Letztlich und endlich wurden zwischen der TGWU und Gate Gourmet unter Vermittlung des TUC eine Vereinbarung getroffen: Es waren 813 ArbeiterInnen entlassen worden. Von ihnen wurden 272 wieder eingestellt, während bei 130 die Kündigung bestehen blieb. 411 schieden ‚freiwillig‘ aus und bekamen eine Abfindung (Arrowsmith 2005; Azad 2005, S. 4412; Pimlot/Housley 2005; Hendy/Gall 2006, S. 2; Pearson et al. 2010, S. 424f.).

Auch im Fall von Gate Gourmet ist ein Prozess der externen Politisierung sichtbar, welcher allerdings nicht von der Regierung ausging. Vielmehr nahmen profilierte Fürsprecher der britischen Gewerkschaften – unter anderem Tony Woodley, damaliger Chef der TGWU (Morgan 2005) und Roy Hattersley (2005), ehemaliger Vizechef der Labour Party – den Streik zum Anlass, um sich für die Rücknahme des unter Thatcher erlassenen Verbots von Solidaritätsstreiks einzusetzen. Ein entsprechender Antrag wurde auf dem Labour-Parteitag im September 2005 mit großer Mehrheit angenommen. Der Handels- und Industrieminister Alan Johnson reagierte prompt, indem er unterstrich, dass die Regierung ihre Position hinsichtlich des Streikrechts nicht verändern würde (BBC News 2005).

4.5 Streiks in der New Labour-Ära

Die Streiks mit Massenwirkung in der New Labour-Ära zeigen ein eindeutiges Muster: Es handelte sich um Ausstände, die einem externen Politisierungsprozess unterlagen. Daraus lässt sich schließen, dass die ‚klassische‘ Arbeitsteilung zwischen Labour Party und Gewerkschaften erst einmal Bestand hatte. Nach dieser widmet sich erstere vor allem politischen Fragen, während letztere sich vornehmlich mit ‚industriellen‘ (also betrieblichen oder branchenspezifischen) Angelegenheiten befassen. Allerdings trat diese Arbeitsteilung zurück, sobald die Ausstände politisch aufgeladen wurden. Nun hatten die Aktivitäten der Gewerkschaften eine unmittelbar politische Bedeutung und die Arbeitsteilung stand bisweilen in Frage. Anders gesagt hatte die Loyalität der organisierten Arbeiterschaft gegenüber New Labour Grenzen. So löste die FBU ihre offizielle Verbindung mit der Labour Party im Anschluss an den Streik der Feuerwehrleute. Nach der Wiederwahl Blairs im Jahr 2001 trat erstmals eine

Gruppe von Gewerkschaftschefs in Erscheinung, die als ‚awkward squad‘ (‚unangenehme Truppe‘) bezeichnet wurde, weil sie für eine kämpferische, sozialistisch geprägte Gewerkschaftsarbeit stand – darunter Gilchrist von der FBU, aber auch Bob Crow und Tony Woodley von den Transportarbeitergewerkschaften RMT und TGWU, Billy Hayes von der Kommunikationsarbeitergewerkschaft CWU sowie Mark Serwotka von der PCS, eine der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst (Pyper 2003, 496; Cohen 2006, 141f.; McIlroy/Daniels 2009, S. 150). Wie der Verlauf der Streiks zeigt, übten sich manche (aber bei weitem nicht alle) Gewerkschaften in der New Labour-Ära in politischer Selbstständigkeit. Dies wiederum führte zu Spannungen innerhalb der Labour Party, was anhand von Hattersleys Intervention deutlich wird.

5 Streiks nach Eintreten der Krise

5.1 Austerität und Protest

Die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise traf Großbritannien empfindlich, da die Wirtschaft des Landes in starkem Maße von der City of London abhängt, dem Londoner Finanzsektor. Auftakt war ein ‚Run‘ auf die Immobilienbank Northern Rock im September 2007. Es folgte eine umfassende Bankenkrise, im Zuge derer die Regierung Brown etwa die Hälfte des Geschäftsbankensektors verstaatlichte, darunter Lloyds, Northern Rock und die Royal Bank of Scotland (vgl. Gallas/Nowak 2012, S. 70ff.). Das Land fiel in eine tiefe Rezession, die mit dem Abschwung während der großen Depression der 1930er Jahre vergleichbar ist. Insgesamt geht die Erholung der britischen Wirtschaft sogar langsamer vor sich als in der Zwischenkriegszeit (Howe 2014).

Bereits die Regierung Brown reagierte in ihrer Spätphase auf die durch umfassende Rettungsmaßnahmen im Bankensektor erheblich gestiegene Staatsverschuldung, indem sie ein Programm der Ausgabenkürzungen auflegte, das aber aufgrund wenig später stattfindender Wahlen nicht mehr umgesetzt werden konnte. Die Koalitionsregierung David Camerons, die im Mai 2010 gebildet wurde, beschloss ein Kürzungsprogramm, welches eine Größenordnung erreichte, die es seit der Zwischenkriegszeit nicht mehr gegeben hatte (Gallas 2010). Die ökonomischen und sozialen Auswirkungen von Camerons Politik sind erheblich: Ersten Schätzungen zufolge ist die Staatsquote zwischen 2010/11 und 2014/15 von 44,8 auf 40,7 Prozent gefallen (IFS 2015), was zum Wegfall von über 600.000 Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor geführt hat (Laverty 2015, S. 1). Zwar ist der Wegfall der Jobs im öffentlichen Sektor landesweit gesehen durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Privatsektor kompensiert worden, allerdings zeigen sich erhebliche regionale Unterschiede (ebd.). Zudem verzeichnet das Land seit Jahren sinkende Reallöhne (Machin 2015) und eine Ausdehnung prekärer Arbeitsverhältnisse. Im Fokus der politischen Debatten befinden sich die sogenannten ‚Zero-Hours Contracts‘ (Null-Stunden-Verträge), die es Unternehmen ermöglichen, Beschäftigte völlig flexibel hinsichtlich ihrer Arbeitsstundenzahl einzusetzen. Aktuelle Schätzungen zufolge sind ca. 1,4 Millionen Menschen in Großbritannien von solchen Verträgen betroffen (vgl. TUC 2015, S. 6).

Auf der Ebene der Arbeitsbeziehungen bedeutete die Bildung der Koalitionsregierung insofern eine Rückkehr zur Lage in der Ära Thatcher, dass die Konsultationen zwischen Gewerkschaften und Regierungsmitgliedern auf ein Minimum beschränkt wurden. Auch hinsichtlich der Beziehung zwischen Gewerkschaften und Labor Party änderte sich die Lage grundsätzlich. Die neue Parteiführung unter Ed Miliband stellte sich nicht entschlossen gegen die Austeritätspolitik der neuen Regierung (vgl. Gallas 2013, S. 29f.). Damit entstand hinsichtlich der Repräsentation von Interessen von abhängig Beschäftigten ein Vakuum auf der politischen Bühne, in das verschiedene Akteure vorstießen: In Schottland die separatistische Scottish National Party (SNP), die von der Regierungsbank in Edinburgh aus die Opposition gegen die Kürzungspolitik Camerons anführte; in England in einem beschränkten Maße auch die Grünen. Angesichts der Schwäche der Stimmen der Opposition gegen die Kürzungspolitik auf der politischen Bühne spielte die außerparlamentarische Opposition eine wichtige Rolle – und hier taten sich neben ‚neuen‘ sozialen Bewegungen auch die Gewerkschaften hervor, die recht bald Stellung gegen die Regierung Cameron bezogen.

5.2 2009: Ölraffinerien

Die Medien zollten einer Welle wilder Streiks von Wartungs- und BauarbeiterInnen im Januar und Februar 2009 große Aufmerksamkeit, die von einer Raffinerie an der Ostküste Englands mit dem Namen Lindsey Oil ausging. Die Beschäftigten vor Ort legten die Arbeit nieder, um dagegen zu protestieren, dass der Bau einer Entschwefelungsanlage an eine italienische Firma vergeben worden war. Sie kritisierten das Vorhaben der Unternehmensleitung, die anfallenden Arbeiten ausschließlich von Festangestellten aus Italien und Portugal erledigen zu lassen. Die einheimischen ArbeiterInnen sahen dies als Diskriminierung an. Darüber hinaus äußerten sie die Befürchtung, dass die Auftragsvergabe zur Untergrabung des Branchentarifvertrags führe. Hintergrund war, dass die Regularien der EU-Entsenderichtlinie in britisches Recht übersetzt wurden, ohne die Übertragung bestehender Tarifverträge auf die entsandten ArbeiterInnen festzuschreiben (Gall 2012, S. 417; Gallas/Nowak 2012, S. 74ff.; Ince et al. 2015, S. 147).

Der Streik dauerte etwa eine Woche und wurde von zahlreichen (unter britischem Recht als illegal angesehenen) Solidaritätsstreiks in vielen Teilen des Landes begleitet, an denen mehrere tausend ArbeiterInnen teilnahmen. Nach Verhandlungen unter Federführung des britischen Schlichtungsdiensts ACAS kam es zu einer Vereinbarung, die vorsah, dass die Hälfte der zu schaffenden Jobs ArbeiterInnen aus der Region zukommen sollte (Chopra 2009; Mouvement Communiste 2009; Hall 2010). Auf die erste Welle wilder Streiks folgten zwei weitere, bei denen die Arbeitgeberseite ähnlich gelagerte Konzessionen machte (Gall 2012, S. 416).

Die Medienaufmerksamkeit für den Streik geht auf die Tatsache zurück, dass die Streikenden den nationalistischen Slogan ‚British Jobs for British Workers‘ [Britische Arbeitsplätze für Britische ArbeiterInnen] verwendeten. Dieser war in den 1970er Jahren von der neofaschistischen Partei National Front geprägt worden. Gordon Brown griff den Slogan 2007 auf, wodurch die Arbeitsniederlegung auch als direkter

Kommentar zur Politik New Labours in der Finanz- und Wirtschaftskrise gesehen werden kann. Anthony Ince et al. (2015, S. 149, übers.) halten unter Verweis auf die Diskussionen in einem von Beschäftigten frequentierten Internetforum fest: „Manche der Streikenden argumentierten, dass sie den Slogan einfach zu Brown zurückschleuderten und ihn somit zwangen, ‚alles zurückzunehmen‘. Manche forderten Brown auf, ‚sein Versprechen zu halten‘ und ‚das Grundrecht auf Zugang zu Beschäftigung im eigenen Land zu verteidigen‘.“

In die Debatte mischten sich aber auch eindeutig nationalistische Töne: Einige Streikende brachten britische Fahnen zu Versammlungen mit, und auch der Slogan ‘Put British Workers First!’ [Britische ArbeiterInnen zuerst] war zu hören. Tony Woodley – einer der beiden damaligen Generalsekretäre von Unite – berichtete, dass Mitglieder der neofaschistischen British National Party (BNP) sich an der Organisation der Arbeitsniederlegung beteiligt hatten. Natürlich ist festzuhalten, dass zahlreiche am Streik Beteiligte vor allem den Druck auf ihre Löhne sowie ihren Ausschluss bei der Jobvergabe skandalisieren wollten und die BNP klar ablehnten. So brachte auch das Streikkomitee keinerlei nationalistische Slogans in Umlauf und lancierte zudem eine alternative Parole, nämlich die Forderung nach ‘fair access for local labour’ [fairer Zugang für lokale Arbeitskräfte]. Insgesamt ist aber dennoch festzuhalten, dass die Streikenden auch nicht nachdrücklich gegen nationalistische Tendenzen in ihren eigenen Reihen vorgingen (Guthrie 2009; Mouvement Communiste 2009).

Zusammengefasst zeigt der Arbeitskampf das Muster der internen Politisierung. In ihm waren von Anfang an ökonomische mit politischen Zielsetzungen verknüpft, die als Protest gegen die Regierung Brown und ihre Untätigkeit bei der Regulierung von Arbeitsverhältnissen gesehen werden können – und als Antwort auf ihre Unfähigkeit, die Beschäftigten vor der tiefen Finanz- und Wirtschaftskrise zu schützen. Entsprechend brachten die Streikenden ihre Forderungen auf unmittelbar politische Weise vor, und zwar innerhalb eines nationalistischen Framings. Selbstverständlich sollte diese Einschätzung nicht als normativ-politische Zustimmung zu den Zielsetzungen der Streiks gewertet werden: Die nationalistischen Grundtöne verhinderten es von vornherein, dass eine Solidarisierung mit den zur selben Zeit in Kontinentaleuropa bereits laufenden Protesten gegen die Kürzungspolitik (vgl. Gallas/Nowak 2012) stattfinden konnte.

5.3 2009: Royal Mail

Die politische Dimension des Arbeitskampfes bei der Royal Mail im Jahr 2009 liegt weniger offen zutage als im Fall der Ölraffinerien. Offiziell war der Streik ein Ausstand, bei dem es um die Zielsetzungen und Bedingungen der ‚Modernisierung‘ der britischen Post ging, wie sie in der Vereinbarung von 2007 anvisiert worden war. Bereits im Sommer 2009 kam es mehrmals zu lokal begrenzten Arbeitsniederlegungen. Nach einem eindeutigen Urabstimmungsergebnis, das am 08. Oktober 2009 verkündet worden war, hielt die CWU Ende Oktober vier landesweite, 24-stündige Streiks verschiedener Beschäftigtengruppen ab. Nach langwierigen Verhandlungen kam es im Frühjahr 2010 zu einer Vereinbarung, die Lohnerhöhungen sowie Arbeitsplatzsicherheit für 75 Prozent der Beschäftigten vorsah, aber auch die Einführung von

Technologien, die den Arbeitsprozess rationalisierten und Arbeitsplätze gefährdeten (BBC News 2009a; Hall 2009).

Allerdings trug der politische Kontext des Streiks zu einer Polarisierung bei, vor deren Hintergrund sich von Anfang an eine erheblich politische Motivation der Streikenden feststellen lässt. Bereits im Oktober 2008 hatte der Wirtschaftsminister Peter Mandelson angekündigt, aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Situation bei der Royal Mail eine Teilprivatisierung durchzuführen. Dagegen regte sich erheblicher Protest – sowohl von Seiten der CWU als auch von zahlreichen Labour-Abgeordneten, die sich damit gegen die eigene Regierung stellten. Die Proteste waren insofern erfolgreich, als Mandelson im Juli 2009 seine Privatisierungspläne fallen ließ.

Die von Mandelson ausgehende politische Polarisierung wird auch daran deutlich, dass die Londoner CWU im September 2009 eine Urabstimmung mit beratender Funktion abgehalten hatte, in der sich 96 Prozent für eine Aufkündigung der formalen Verbindung mit Labour aussprachen (Bond 2009). Entsprechend äußerte ein Repräsentant der CWU London in einem Interview (Cohen 2009): „Wir möchten unsere politische Stimme nicht verlieren, aber wir haben das Gefühl, dass wir die Labour Party oder New Labour nicht finanzieren sollten. Und das ist von den normalen PostarbeiterInnen gekommen. (...) Sprich mit irgendwelchen PostarbeiterInnen darüber, was sie von RM [Royal Mail], von der Regierung denken, und sie werden dir eine ziemlich klare Ansage machen.“

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass es sich beim Arbeitskampf im Herbst 2009 um einen Streik handelte, der sich gegen die Umstrukturierungspläne der Regierung hinsichtlich eines Staatsbetriebes und dessen Stellung in der britischen politischen Ökonomie stellte. Entsprechend äußerten sich auch Streikende, die von BBC News interviewt wurden (BBC News 2009b). Der Streik unterlag also einem Prozess der internen Politisierung. Die CWU konnte die Privatisierung der Royal Mail im Übrigen nicht dauerhaft verhindern – diese fand im Herbst 2013 statt.

5.4 2010, 2014 und 2015: Londoner U-Bahn

Die National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) ist bekannt dafür, zum Mittel des Streiks oder zumindest der Streikdrohung zu greifen, um die Interessen der Transportbeschäftigten zu vertreten. Generell hat sie das Image einer sozialistisch geprägten, kämpferischen Gewerkschaft, die durch ihr Vorgehen und die strategisch wichtige Platzierung in der Infrastruktur immer wieder Konzessionen von den Arbeitgebern erzwingt. Sie schreckt auch nicht davor zurück, sich politisch zu positionieren. Einige AutorInnen sprechen im Zusammenhang mit der RMT von „radikal-politischer Gewerkschaftsarbeit“ (Connolly/Darlington 2012; Gordon/Upchurch 2012, übers.). Die Tatsache, dass ihre Mitgliederzahl in den letzten Jahren stetig gewachsen ist und dass sie materielle Konzessionen gewinnen konnte, kann als Zeichen des Erfolgs dieser Strategie gewertet werden (vgl. ebd., S. 10f.).

Bereits in der New Labour-Ära kam es sehr häufig zu mehrheitlich kurzen und räumlich beschränkten Arbeitskämpfen, die zumeist die Arbeitsbedingungen sowie

die Entlohnung betrafen. Zugleich positionierte sich die RMT politisch. So reagierte die Gewerkschaft auf den Kurs von New Labour mit einer Absenkung ihrer Zahlungen an die Partei. Als sie schließlich entschied, dass ihre lokalen Unterorganisationen andere Parteien unterstützen durften, kappte die Labour die formale Verbindung mit der RMT (vgl. Lyddon 2007, S. 327f.; Connolly/Darlington 2012, S. 5f.; Darlington 2012, S. 522).

In der Konjunktur der Krise setzte die RMT sowohl ihre Streiks als auch ihre politischen Aktivitäten fort. Im Juni 2009 ereignete sich ein 48-stündiger Ausstand bei der Londoner U-Bahn, der sich ebenfalls um Arbeitsbedingungen und Entlohnungsfragen drehte (Prosser 2009). Mit der Formierung der Koalitionsregierung im Mai 2010 begann die RMT eine wichtige politische Rolle zu spielen, die über das gewerkschaftliche Spektrum hinausging, weil sie die Kürzungspläne für den öffentlichen Sektor in aller Deutlichkeit zurückwies (Connolly/Darlington 2012, S. 5f.; Darlington 2012, S. 522).

Eine direkte Verknüpfung zwischen Arbeitsniederlegung und politischer Kampagne stellte die RMT im Herbst 2010 her. Es kam zwischen September und November 2010 zu vier jeweils 24-stündigen Ausständen, die sich gegen die Schließung von Fahrkartenschaltern in der Londoner U-Bahn sowie den entsprechenden Wegfall von Arbeitsplätzen richtete (Hall 2010). Dabei machte die RMT darauf aufmerksam, dass die Arbeitgeberseite dem Londoner Bürgermeister Boris Johnson unterstand, und dieser wiederum zu Camerons konservativer Partei gehörte – wodurch eine Verbindung zwischen den Kürzungen bei der U-Bahn und der Kürzungspolitik insgesamt hergestellt wurde. Entsprechend brandmarkte der damalige Gewerkschaftschef Bob Crow im Oktober 2010 (S. 1, übers.) die Regierungspolitik als „fiskalischen Faschismus“, verwies auf Johnsons Parteizugehörigkeit und fügte hinzu: „Dieser Kürzungsvorstoß steht hinter dem wahnsinnigen Vorhaben von Transport for London, 2.000 Arbeitsplätze zu streichen und die Ausgaben für Wartungsarbeit zu kürzen“.

Auch der Konflikt im Jahr 2014 drehte sich um die Frage, ob Fahrkartenschalter in der Londoner U-Bahn geschlossen werden sollen. Im Februar und im April kam es zu jeweils 48-stündigen Ausständen, die den öffentlichen Personennahverkehr in der britischen Hauptstadt empfindlich trafen (Hall 2014; Aglionby et al. 2014). John Leach (2014), ein Repräsentant der RMT London, machte in diesem Zusammenhang erneut auf die Verantwortung des Bürgermeisters für die Kürzungsmaßnahmen aufmerksam. Am 08./09. Juli sowie am 06./07. August 2015 wurde ebenfalls gestreikt, und zwar aufgrund der Schalterschließungen sowie der Ankündigung der Arbeitgeberseite, die U-Bahnen in Zukunft auch nachts fahren zu lassen. Auch in dieser Situation stellte die RMT eine Verbindung zwischen der Kürzungspolitik und der Situation bei der Londoner U-Bahn her (BBC News 2015; Khomami et al. 2015; RMT News 2015). Es handelt sich somit auch in diesem Fall um Streiks, die einem Prozess der internen Politisierung unterliegen.

5.5 2011, 2012 und 2014: Öffentlicher Dienst

Im März 2011 hielt der TUC eine Großdemonstration in London gegen die Kürzungspolitik der Regierung Cameron ab, an der 250.000 bis 400.000 Menschen teilnahmen (Gallas/Nowak 2012, S. 78ff.). Damit positionierten sich die Gewerkschaften eindeutig zum politischen Projekt der konservativ-liberalen Koalition. Im Juni desselben Jahres gab diese bekannt, dass es im Bereich der Renten im öffentlichen Sektor erhebliche Veränderungen geben würde. Vorgesehen waren eine Anhebung des Rentenalters sowie Veränderungen der Berechnungsgrundlage zu Ungunsten der Beschäftigten (vgl. Curtis 2011). Dieses Vorhaben ermöglichte es den Gewerkschaften, Streiks im gesamten öffentlichen Sektor durchzuführen, die juristisch als ‚Arbeitskampf‘ (trade dispute) gewertet werden mussten und insofern im Einklang mit der herrschenden Rechtsprechung standen. Es bestand somit die Grundlage für legale Massenstreiks gegen die Kürzungspolitik. Damit ließ sich der Protest in eine Streikbewegung überführen, die sich im Einklang mit dem Streikrecht befand – zumindest im öffentlichen Sektor. Das bot sich ohnehin an, weil dieser die Zielscheibe der Angriffe der Regierung darstellte.

Insgesamt gab es im Rahmen der Auseinandersetzung um die Renten drei Streiktage: den 30. Juni 2011, den 30. November 2011 und den 10. Mai 2012, wobei die Mobilisierung im November am breitesten ausfiel. Die Zahl der Teilnehmer bewegte sich jeweils im sechs- bzw. im niedrigen siebenstelligen Bereich. Alle drei Arbeitsniederlegungen waren von vornherein politisch angelegt: Die Beteiligten thematisierten immer auch die Kürzungspolitik und den Angriff auf den öffentlichen Dienst.¹⁰

Auf die erste Welle von Massenstreiks folgte eine zweite im Jahr 2014, die zum Teil auf Urabstimmungen beruhte, die im Jahr 2012 abgehalten worden waren. Neben der Rentenfrage wurde auch die Entscheidung der Regierung, die Löhne von Beschäftigten im öffentlichen Sektor einzufrieren, Gegenstand der Auseinandersetzung. Der Gesamtzusammenhang war weiterhin die Kürzungspolitik der Regierung. Die Ausstände fanden am 10. Juli und im Oktober des fraglichen Jahres statt, wobei die Beteiligung wiederum im sechs- bis siebenstelligen Bereich lag. Den Schlusspunkt bildete eine Massendemonstration in London, an der sich laut Gewerkschaftsangaben ca. 90.000 Menschen beteiligten (BBC News 2014; Cabinet Office 2014; Campbell/Johnson 2014; Johnston 2014).

Zusammengefasst flammte der Arbeitskampf im öffentlichen Sektor immer wieder auf und stützte sich auf die massenhafte Beteiligung unterschiedlicher Berufsgruppen. Gleichzeitig bestand über seine politische Ausrichtung kein Zweifel: Er stellte einen Protest der Beschäftigten im öffentlichen Sektor gegen die Kürzungspolitik dar. Insofern kann man davon sprechen, dass sich hier der Schwerpunkt der politischen Streiks in der Konjunktur der Krise befand.

¹⁰ Vgl. Gallas/Nowak 2012, S. 80ff. für eine ausführliche Darstellung.

5.6 Streiks in der Konjunktur der Krise

In der Situation der Krise hat sich der politische Kontext von Streiks deutlich verändert und entsprechend auch die politische Aufladung von Streiks selbst. Insgesamt gibt es eine Bewegung hin zu einer internen Politisierung von Ausständen, die eine Reaktion auf die veränderten politischen Rahmenbedingungen darstellt. Dabei knüpfen BasisaktivistInnen und Gewerkschaften an die Einübung politischer Selbstständigkeit an, die punktuell bereits während der Hochzeit von New Labour stattfand.

In der ersten Phase der Krise funktionierte die Erzählung New Labours, für störungsfreies Wachstum und sozialen Ausgleich gesorgt zu haben, nicht länger. Die Unterstützung für die Labour Party in der Bevölkerung begann zu schwinden. Das zeigt sich auch anhand des Konflikts bei Lindsey Oil: Im nationalistischen Framing dieses Streiks drückte sich die Unzufriedenheit über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien sowie die Rolle der Regierung Brown in ihr aus. Der Ausstand kann also auch als Protest gegen New Labour verstanden werden.

Die Hinwendung New Labours zu einer Politik der Austerität läutete die zweite Phase der Krise ein, die mit der Bildung der liberalkonservativen Koalitionsregierung eine eindeutige Richtung bekam: Es ging nun um die Schrumpfung des öffentlichen Sektors. In dieser Situation begannen die betroffenen Gewerkschaften, eindeutig Stellung zu beziehen und zum Streik als Mittel des politischen Protests zu greifen. Gleichzeitig offenbarte sich anhand der defensiven und symbolischen Natur der Arbeitsniederlegungen (in den meisten Fällen beschränkten sie sich auf vorher festgelegte Tage und dauerten nicht länger als 48 Stunden) eine Schwäche der organisierten Arbeiterschaft. Die Gewerkschaften vermochten es letztlich nicht, die Umsetzung des Regierungsprogramms entscheidend zu stören.

6 Fazit

In Großbritannien zeigt sich tendenziell eine Verschiebung hinsichtlich der Politisierungsmechanismen, die im Zuge von Streikaktivitäten wirksam werden: Unter Bedingungen von Krise und Austerität weicht die externe der internen Politisierung. Die deutliche Veränderung im politischen Kontext geht demnach mit einer Neuorientierung gewerkschaftlicher Aktivitäten einher. Die Gewerkschaften treten offener als politische Akteure auf und wählen dazu das Mittel des Streiks. Damit positionieren sie sich in Gegnerschaft zur Regierung Cameron. Insgesamt wird von Seiten der Gewerkschaften das Bemühen deutlich, eine politische Stimme zu finden. Allerdings handeln sie mit einer gewissen Zaghaftheit. Das zeigt sich daran, dass die Proteststreiks zumeist sehr kurz ausfallen und symbolischer Natur sind.

Die Verschiebung hin zur internen Politisierung stellt meines Erachtens tatsächlich eine veränderte Qualität von Streiks dar. So erklärt sich, warum die Regierung trotz geringer Veränderungen in der Streikhäufigkeit und -intensität eine gesellschaftliche Diskussion zum Thema ‚Störfaktor Streik‘ befördert und damit eine gewisse Resonanz findet. Das bedeutet auch, dass die Gewerkschaften Interventionen vornehmen, die insofern wirkungsvoll sind, als sich ihr Adressat zu einer Reaktion genötigt fühlt.

Mit dieser Verschiebung wird die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Labour Party und Gewerkschaften brüchig. Man kann bereits das politische Projekt New Labour als Abnabelungsversuch der Partei von den Gewerkschaften sehen (vgl. Howell 2005, S. 174). Umgekehrt ist das eigenständige politische Agieren der Gewerkschaften in der Konjunktur der Krise auch als Distanzierung von der neoliberal gewendeten Labour Party zu sehen.

Wenn die Gewerkschaften in Großbritannien inzwischen in einem direkteren Sinn eine politische Rolle spielen, gibt es dafür meines Erachtens zwei ineinandergreifende Erklärungen, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind: Erstens bedeutet die Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Labour Party und Gewerkschaften, dass eine Repräsentationslücke auf der politischen Bühne entstanden ist. Diese hielt auch die Parteiführung unter Miliband offen, da sie sich nicht zu einer nachdrücklichen Opposition gegen die Kürzungspolitik durchringen konnte. Und zweitens bedeutet Camerons Kürzungspolitik, dass die Beschäftigten im öffentlichen Sektor direkt von der Regierung angegriffen werden. Somit ist es nahezu unmöglich, eine Antwort auf die Angriffe zu geben, die nicht politisch aufgeladen ist.

Camerons Wahlsieg im Mai 2015 wird im konservativen Lager vorherrschend als Bestätigung seines Kurses interpretiert; die Kürzungsmaßnahmen gehen weiter und werden mit unveränderter Härte durchgesetzt. In diesem Zusammenhang steht auch die geplante Verschärfung des Streikrechts, welche sich als Angriff auf die politische Opposition gegen die Kürzungspolitik verstehen lässt. Gleichzeitig hat sich mit der Wahl Jeremy Corbyns zum Parteivorsitzenden die politische Linie der Labour Party verschoben. Gewählt wurde ein Kandidat, der sich klar gegenüber der Kürzungspolitik positioniert hat. Der Erfolg Corbyns – der von den beiden größten britischen Gewerkschaften UNISON und Unite sowie von der CWU unterstützt wurde – kann insofern auch als Erfolg der organisierten Arbeiterschaft in Großbritannien gesehen werden. Gleichzeitig könnte er aber auch zur Folge haben, dass die Arbeitsteilung zwischen Labour Party und Gewerkschaften erneuert und die politische Stimme der Gewerkschaften leiser wird. Ein solches Szenario stellt insofern eine Gefahr für die organisierte Arbeiterschaft dar, als eine spürbare Abwehr der Verschärfung des Streikrechts ohne wirkungsvolle politische Interventionen von Gewerkschaftsseite nicht denkbar ist.

Literatur

- Aglionby, J./Groom, B./Binham, C. 2014: RMT Tube Strike disrupts Londoners' Commute. In: Financial Times, 29.04.2014. Internet: <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/d7303cd0-cf63-11e3-9b2b-00144feabdc0.html#axzz3kJ3g7U00> [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- Arrowsmith, J. 2005: British Airways' Heathrow flights grounded by dispute at Gate Gourmet. In: EurWORK, 19.09.2005. Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/british-airways-heathrow-flights-grounded-by-dispute-at-gate-gourmet> [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- Azad, A. 2005: Heathrow Strike and Asian Workforce. In: Economic and Political Weekly, Jg. 40, H. 41, S. 4412-4414

- BBC News 2005: Unions wins secondary action vote. 27.09.2005. Internet: http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/4286586.stm [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- BBC News 2009a: Royal Mail workers vote to strike. 08.10.2009. Internet: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/8296660.stm> [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- BBC News 2009b: On the picket line. 29.10.2009. Internet: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/8332288.stm> [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- BBC News 2014: Public sector strikes hit schools and services around the UK. 10.07.2014. Internet: <http://www.bbc.com/news/uk-28240683> [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- BBC News 2015: Tube strike: London commuters deal with queues and delays. 06.08.2015. Internet: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-london-33798637> [zuletzt aufgesucht am 01.09.2015]
- Beale, D. 2003: Engaged in battle. Exploring the sources of union militancy at Royal Mail. In: *Industrial Relations Journal*, Jg. 34, H. 1, S. 82-95
- BIS 2015: Trade Union Membership 2014. Statistical Bulletin, June 2015. London
- Bond, P. 2009: Britain: Postal workers call for disaffiliation from Labour during strike ballot. In: *WSWS*, 02.10.2009. Internet: <http://www.wsws.org/en/articles/2009/10/post-o02.html> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Burchill, F. 2004: The UK fire service dispute, 2002-2003. In: *Employee Relations*, Jg. 26, H. 4, S. 404-421
- Cabinet Office 2014: Public Sector Strikes, 15 October 2014. Internet: <https://www.gov.uk/government/news/public-sector-strikes-15-october-2014> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Cain, P.J./Hopkins, A.G. 2001: *British Imperialism, 1688-2000*. 2. Aufl., London
- Campbell, D./Johnson, S. 2014 NHS strike: clinics close and operations cancelled in dispute over pay. In: *The Guardian*, 13.10.2014. Internet: <http://www.theguardian.com/society/2014/oct/13/nhs-strike-dispute-pay-walkout>
- Chan, S.P. 2015: Britain on top. Recovery from Great Recession was faster than thought. In: *The Telegraph*, 30.09.2015, <http://www.telegraph.co.uk/finance/economics/11900934/UK-GDP-growth-stronger-previously-though-recovery-ONS.html> [zuletzt aufgesucht am 05.10.2015]
- Clark, I. 2000. *Governance, the State, Regulation and Industrial Relations*, London.
- Cohen, S. 2006: *Ramparts of Resistance. Why Workers lost Their Power and How to Get it Back*, London
- Cohen, S. 2009: What is the postal strike really about? In: *The Commune*, 08.10.2009. Internet: <https://thecommu.wordpress.com/2009/10/08/what-is-the-london-postal-strike-really-about/> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Connolly, H./Darlington, R. 2012: Radical political unionism in France and Britain. A comparative study of SUD-Rail and the RMT. In: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 18, H. 3, S. 235-250
- Chopra, A. 2009: Wildcat strikes continue at UK oil refineries. In: *Financial Times*, 03.02.2009, www.ft.com/cms/s/0/c364cf76-f1f2-11dd-9678-0000779fd2ac.html [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]

- Choules, F. 2003: Blink and You'll Miss it. In: *Socialist Review*, October 2003. Internet: <http://socialistreview.org.uk/278/blink-and-youll-miss-it> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Crow, B. 2010: Fighting Fiscal Fascism. In: *RMT News*, Jg. 12, H. 8, S. 1
- Curtis, P. 2011 Public sector pensions: Work longer and pay more, says Alexander. In: *The Guardian*, 17.06.2011. Internet: <http://www.guardian.co.uk/society/2011/jun/17/public-sector-pensions-danny-alexander> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Darlington, R. 2012: The interplay of structure and agency dynamics in strike activity. In: *Employee Relations*, Jg. 34, H. 5, S. 518-533
- Darlington, R./Dobson, J. 2015: The Conservative Government's Proposed Strike Ballot Thresholds. The Challenge to the Trade Unions. Salford Business School Research Working Paper, August 2015, Salford
- Dinan, W./Ford, A./McConnell, A./Pyper, R. 2006: Policy responses to crisis. The Case of the UK firefighters' dispute. In: *Policy & Politics*, Jg. 34, H. 2, S. 307-323
- Doward, J. 2003: Hewitt calls for a deal to end wildcat post strikes. In: *The Guardian*, 02.11.2003. Internet: <http://www.theguardian.com/politics/2003/nov/02/uk.post1> [zuletzt aufgesucht am 09.10.2015]
- Gall, G. 2012: The engineering construction strikes in Britain, 2009. In: *Capital & Class*, Jg. 36, H. 3, S. 411-431
- Gallas, A. 2010: Brothers in Arms. Zur politischen Strategie der britischen Koalitionsregierung. In: *Linksnetz*, November 2010. Internet: http://www.linksnetz.de/K_texte/K_gallas_brothers.html [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Gallas, A. 2013: Did things really get better? Ein Rückblick auf New Labour. In: *Die Zukunft*, Jänner 2013, S. 24-30
- Gallas, A. 2015: The Thatcherite Offensive. A Neo-Poulantzian Analysis, Leiden
- Gallas, A./Nowak, J. 2012: Agieren aus der Defensive: Ein Überblick zu politischen Streiks in Europa mit Fallstudien zu Frankreich und Großbritannien. In: Gallas, A./Nowak, J./Wilde, F. (Hg.): *Politische Streiks im Europa der Krise*. Hamburg, S. 24-106
- Gilchrist, A. 2002: No Return to Master and Servant. In: *The Guardian*, 15.11.2002. Internet: <http://www.theguardian.com/uk/2002/nov/15/military.society> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Gordon, A./Upchurch, M. 2012: Railing against neoliberalism: Radical political unionism in SUD-Rail and RMT. In: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 18, H. 3, S. 259-265.
- Guthrie, J. 2009: These illegal wildcat strikers have a case. In: *Financial Times*, 04.02.2009. Internet: <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/2e90f8c6-f2dc-11dd-abe6-0000779fd2ac.html#axzz1umTBeVey> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Hain, P. 1986: *Political Strikes: The State and Trade Unionism in Britain*. London.
- Hall, M. 2009: Strikes at Royal Mail called off as negotiations continue. In: *EurWORK*, 01.12.2009. Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/strikes-at-royal-mail-called-off-as-negotiations-continue> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]

- Hall, M. 2010: London Underground strikes set to escalate. In: EurWORK, 19.01.2011. Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/london-underground-strikes-set-to-escalate> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Hall, M. 2014: Strike hits London Underground. In: EurWORK, 09.08.2014. Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/strike-hits-london-underground> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Hattersley, R. 2005: In Sympathy with Strikers. In: The Guardian, 12.09.2005. Internet: <http://www.theguardian.com/politics/2005/sep/19/tradeunions.politicalcolumnists> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Hendy, J./Gall, G. 2006: Workers' Rights Today and the Trade Union Freedom Bill. Vortragsmanuskript, Konferenz '1906-2006. From the Trade Disputes Act to a Trade Union Freedom Bill', 20.05.2006. Internet: <http://www.ier.org.uk/events/seminar-papers-1906%E2%80%932006-trade-disputes-act-trade-union-freedom-bill> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Hensche, D. 2004: Politischer Streik illegal? In: Soz – Sozialistische Zeitung, März 2004, S. 5
- Hensche, D. 2012: Das Tabu des politischen Streiks in Deutschland. Politische und rechtliche Aspekte. In: Gallas, A./Nowak, J./Wilde, F. (Hg.): Politische Streiks im Europa der Krise, Hamburg, S. 219-226
- Hobsbawm, E.J. 1968: Industry and Empire. Harmondsworth
- Hodgson, M. 2007: Brown calls for end to postal strikes. In: The Guardian, 10.10.2007. Internet: <http://www.theguardian.com/uk/2007/oct/10/post.immigrationpolicy> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Howe, N. 2014: Are we reliving the 1930s? In: Forbes, 25.11.2014. Internet: <http://www.forbes.com/sites/neilhowe/2014/11/25/are-we-reliving-the-1930s/> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Howell, C 2005: Trade Unions and the State. The Construction of Industrial Relations in Britain, 1890-2000. Princeton
- Hyman, R. 1989: Strikes. 4. Aufl., Basingstoke
- Ince, A./Featherstone, D./Cumbers, A./MacKinnon, D./Strauss, K. 2015: British Jobs for British Workers? Negotiating Work, Nation, and Globalisation through the Lindsey Oil Refinery Disputes. In: Antipode, Jg. 47, H. 1, S. 139-157
- IFS 2015: This government has delivered substantial spending cuts; big differences in parties' plans for next parliament. 12.03.2015. Internet: <http://election2015.ifs.org.uk/public-spending> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Johnson A. 2012: The unions' no-cuts agenda is delusional. In: The Guardian, 17.01.2012. Internet: <http://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jan/17/unions-no-cuts-agenda-is-delusional> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Johnston, C. 2014: Tens of thousands take to UK streets in pay protest. In: The Guardian, 18.10.2014. Internet: <http://www.theguardian.com/world/2014/oct/18/tens->

- thousands-uk-streets-pay-protest-march-union [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Khomami, N./Gani, A./Tran, M./Radcliffe, R. 2015: Tube strike: commuters struggle in worst disruption for 13 years. In: The Guardian, 09.07.2015. Internet: <http://www.theguardian.com/uk-news/2015/jul/09/tube-strike-london-commuters-chaos-rail-bus-trains> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Laverty, S. 2015: Public and private sector employment across the UK since the financial crisis. SPERI British Political Economy Brief, Nr. 10. Sheffield
- Leach, J. 2014: Tube strike: Dear Londoners, this is why we are on strike. In: Left Foot Forward Blog, 29.04.2014. Internet: <http://leftfootforward.org/2014/04/tube-strike-dear-londoners-this-is-why-we-are-on-strike/> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Lindner, U. 2006: Alles Macht, oder was? Althusser, Foucault und kritische Gesellschaftstheorie. In: Prokla, Jg. 36, H. 4, S. 583-610
- Lyddon, D. 2009: Strikes. Industrial Conflict under New Labour. In: Daniels, G./McIlroy, J. (Hg.) Trade Unions in a Neoliberal World. British Trade Unions under New Labour. London, S. 317-341
- Machin, S. 2015: Real wages and living standards: the latest UK evidence. In: LSE British Politics and Policy Blog, 26.03.2015. Internet: <http://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/real-wages-and-living-standards/> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- MacInnes, J. 1987: Thatcherism at Work. Industrial Relations and Economic Change, Milton Keynes
- McIlroy, J. 2000: New Labour, New Unions, New Left. In: Capital & Class, Jg. 24, H. 71, S. 11-45
- McIlroy, J./Daniels, G. 2009: An anatomy of British trade unionism since 1997: Organization, structure and factionalism. In: Daniels, G./McIlroy, J. (Hg.) Trade Unions in a Neoliberal World. British Trade Unions under New Labour. London, S. 127-164
- Milner, M. 2007: Royal Mail wins court injunction to stop strikes planned for next week. In: The Guardian, 13.10.2007. Internet: <http://www.theguardian.com/uk/2007/oct/13/post.politics> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Mouvement Communiste 2009: The Struggle at Lindsey Refinery. A Struggle entangled in Nationalism. In: Libcom, 12.06.2009. Internet: <http://libcom.org/history/2009-strike-lindsey-refinery-struggle-entangled-nationalism> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Morgan, O. 2005: T&G calls for law change over Gate Gourmet. In: The Observer, 04.09.2005. Internet: <http://www.theguardian.com/business/2005/sep/04/theairlineindustry.theobserver> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Ohne Autor 2006: A history of the 2003 UK postal workers' wildcat strike. In: Libcom, 10.11.2006. Internet: <https://libcom.org/history/2003-postal-workers-wildcat-strike> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]

- Pearson, R./Anitha, S./McDowell, L. 2010: Striking issues. From labour process to industrial dispute at Grunwick and Gate Gourmet. In: *Industrial Relations Journal*; Jg. 41, H. 5, S. 408–428
- Pimlott, D./Housley, S. 2005: FT Briefing - Gate Gourmet dispute. In: *Financial Times*, 23.08.2005. Internet: <http://www.ft.com/intl/cms/s/2/1eaf015a-13bf-11da-af53-00000e2511c8.html#axzz3cMnjQRvI> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Price, R./Bain, G.S. 1983. Union Growth in Britain. Retrospect and Prospect. In: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 21, H. 1, S. 46-68
- Prosser, T. 2009: Strike hits London Underground. In: *EurWORK*, 09.08.2009. Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/strike-hits-london-underground> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Pyper, R. 2003: Firefighters' Dispute. Playing with Fire. In: *Parliamentary Affairs*, Jg. 56, H. 3, S. 490-505
- RMT News 2015: Tube dispute rolls on, Unions stand united and solid for workplace justice on London Underground. In: *RMT News*, Jg. 7, H. 8, S. 6
- Seymour, R. 2009: Myths of the Royal Mail Strike. In: *Lenin's Tomb Blog*, 19.10.2009, Internet: <http://www.leninology.co.uk/2009/10/myths-of-royal-mail-strike.html> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]
- Seifert, R./Sibley, T. 2005: *United They Stood. The Story of the UK Firefighters' Dispute 2002-2004*. London
- Seifert, R./Sibley, T. 2011: It's Politics, Stupid: The 2002-2004 UK Firefighters' Dispute. In: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 49, H. S2, S. s332-s352
- TUC 2015: *The Decent Jobs Deficit. The human cost of zero-hours working in the UK*. London
- Taylor, R. (2001): 'Employment Relation Policy'. In: Seldon, A. (Hg.): *The Blair Effect. The Blair Government 1997-2001*, London, S. 245-270
- Weaver, M 2007: Union chiefs agree Royal Mail deal. In: *The Guardian*, 22.10.2007. Internet: <http://www.theguardian.com/news/2007/oct/22/uknews> [zuletzt aufgesucht am 02.09.2015]

Ingrid Artus, Jessica Pflüger¹

Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks

Abstract: Streiks sind ein vergleichsweise intensiv erforschtes soziales Phänomen. Allerdings ist die bisherige Streikforschung bis auf wenige Ausnahmen geschlechtsblind. Diese Forschungslücke überrascht, ist doch angesichts der Verlagerung sowohl von Beschäftigten als auch von Arbeitskonflikten in den (stark durch ‚Frauenarbeit‘ geprägten) Dienstleistungsbereich von einer Feminisierung des Streikgeschehens in der Bundesrepublik auszugehen. Welche quantitative und qualitative Bedeutung hat dieser Trend? Führt er zu Veränderungen in kollektiven Organisations-, Mobilisierungs- und Konfliktlogiken sowie interessenpolitischen Forderungen? Das sind offene Fragen, die der folgende Beitrag nicht abschließend beantworten kann. Er formuliert jedoch auf Basis einer Sekundäranalyse der (begrenzten) internationalen Literatur zum Thema erste Überlegungen für eine gendersensible Analyse von Streiks. Deutlich wird dabei, dass weitere Forschung von konstruktivistisch informierten, prozessorientierten und kontextspezifischen Analysen des vergeschlechtlichen Streikgeschehens profitieren könnte.

Der vorliegende Beitrag beruht auf einem Vortrag auf der Frühjahrstagung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie in Göttingen im Juni 2015. Die im Folgenden vorgestellten Überlegungen zu einer gendersensiblen Analyse von Streiks verstehen wir als ‚work in progress‘ und Einladung zur Diskussion. Dabei wird versucht, Erkenntnisse der Soziologie Industrieller Beziehungen und der Streikforschung mit Ansätzen der feministischen Theorie sowie der Genderforschung ‚zusammenzudenken‘. Als Ausgangspunkt wird zunächst die Forschungsthese einer Feminisierung von Arbeitskonflikten vorgestellt, welche der zentrale Anlass für die weiteren Ausführungen ist (1). Es folgt eine Sichtung des Forschungsstandes (2) zum Thema ‚Industrial Relations und Gender‘ (2.1) sowie ‚Streik und Gender‘ (2.2). Anschließend werden erste Ansatzpunkte für eine gendersensible Analyse von Arbeitskämpfen formuliert (3) und ein kurzer Ausblick gegeben (4).

¹ Prof. Dr. Ingrid Artus, Institut für Soziologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. E-Mail: ingrid.artus@fau.de. Prof. Dr. Jessica Pflüger, Sektion Sozialwissenschaftliche Methoden und Statistik, Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum. Email: jessica.pflueger@rub.de.

1 Die Forschungsthese: Zur Feminisierung von Streiks²

Der Trend zur Feminisierung von Erwerbsarbeit ist in Deutschland ungebrochen, wie kontinuierlich steigende Frauenerwerbsquoten belegen. Die Domäne weiblicher Erwerbsarbeit ist dabei der expandierende Dienstleistungsbereich. Zugleich wird auch seit längerem ein Trend zur Tertiärisierung von Arbeitskonflikten diagnostiziert (vgl. Renneberg 2005; Dribbusch 2013, 222). Es scheint, als müsste man nur ‚eins und eins zusammenzählen‘, um aus diesen beiden Trends die Diagnose oder zumindest die These einer Feminisierung von Arbeitskonflikten abzuleiten. Diese These wird zudem durch einige medial Aufsehen erregende Streiks in den letzten Jahren gestützt, in denen Frauen eine besonders wichtige und sichtbare Rolle spielten: An erster Stelle fallen einem/r da freilich die beiden sogenannten „Kita-Streiks“ im sozialen Erziehungsdienst ein (2009 und 2015); aber auch im stark weiblich geprägten Einzelhandel kam es im Jahr 2013 zu einem langwierigen Arbeitskampf. Im „Putzstreik 2009“ machten die Gebäudereinigerinnen mobil und auch auf die Geduld sowie Leidensbereitschaft der Krankenschwestern kann man sich neuerdings nicht mehr verlassen, wie der jüngste ‚Vollstreik‘ an der Charité in Berlin (wieder) gezeigt hat.

So einleuchtend die These einer Feminisierung von Arbeitskonflikten auf den ersten Blick scheint, so wenig lässt sie sich jedoch bislang mit statistischen Daten belegen. Hauptgrund ist das Fehlen geschlechtssensibler Daten in den ohnehin problematischen Streikstatistiken (vgl. van der Velden 2007) und das bislang mangelhafte Forschungsinteresse an diesem Thema. Obgleich branchenübergreifende, geschlechtsspezifische Streikstatistiken für die Bundesrepublik Deutschland fehlen, lassen sich als erster Versuch der Annäherung immerhin die Angaben der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di über StreikteilnehmerInnen nach Geschlecht im Zeitverlauf heranziehen (vgl. Abbildung 1):

² Unter Streik wird hier im Anschluss an Boll (2003, 478) „die befristete kollektive Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern zur Durchsetzung geforderter Arbeits- und Einkommensverhältnisse“ verstanden. Damit wird der Gegenstandsbereich auf vergleichsweise organisierte und voraussetzungsvolle Formen von Arbeitskonflikten beschränkt. Eine geschlechtsspezifische Analyse von dezentraleren und oft ‚schwächeren‘ Formen des Arbeitskampfes (z.B. Absentismus, Arbeit nach Vorschrift, Petitionen, Leistungsverweigerung, Verweigerung von Überstunden, Massenkündigung) wäre freilich ebenso interessant, da sie oft Ausdruck geringer Machtressourcen und erheblicher Probleme kollektiver Organisation sind, wie sie für Erwerbsarbeit in feminisierten Arbeitsmarktsegmenten typisch sind (siehe auch Briskin 2012). Dies kann jedoch im Rahmen dieses Aufsatzes nicht geleistet werden. Ebenso ausgeblendet bleibt die - berechnete - Frage, ob oder inwiefern der Streikbegriff erweitert werden sollte auf Bereiche jenseits der unmittelbaren Erwerbssphäre, wie etwa Paulus (2008) anhand von Haushaltsarbeitsstreiks, Gebärd- oder Sexstreiks anregt.

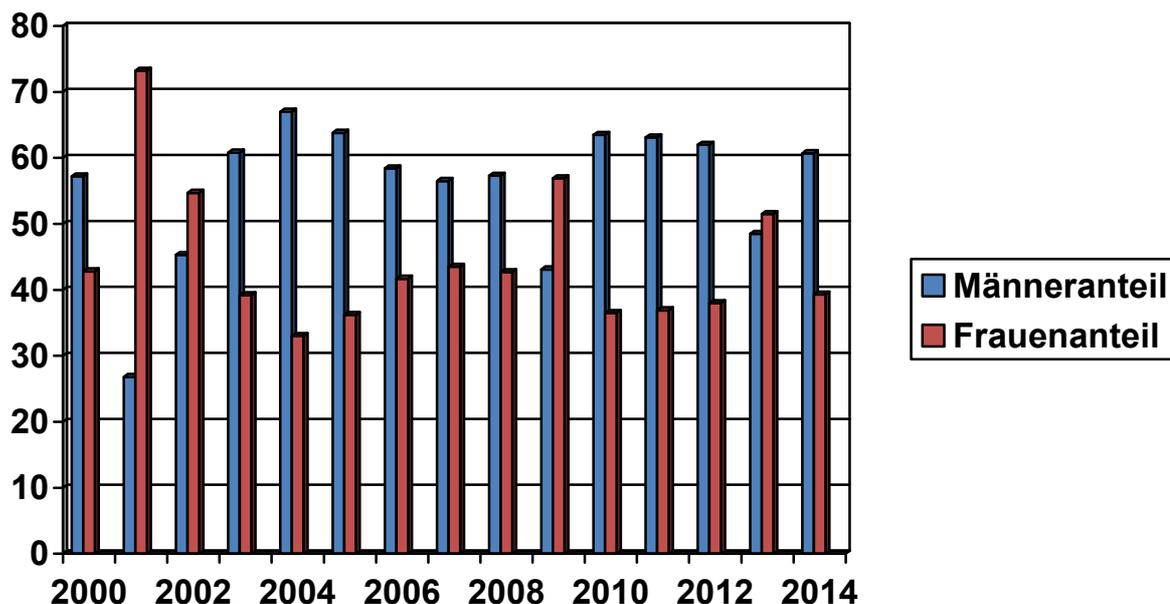


Abbildung 1: StreikteilnehmerInnen im Bereich von Ver.di nach Geschlecht in % und im Zeitverlauf

(Quelle: eigene Darstellung nach Dieckhoff (2013, 33); für die Jahre 2013/14 ergänzt von Dribbusch)

Abbildung 1 zeigt, dass – obgleich eine knappe Mehrheit der Mitglieder (51 %) bei Ver.di mittlerweile Frauen sind – mit Ausnahme der Jahre 2001 und 2002 sowie der Jahre 2009 und 2013 immer noch Männer das gewerkschaftliche Streikgeschehen dominieren. Während die Prozentangaben für die Jahre 2001 und 2002 aufgrund eines insgesamt geringen Streikvolumens nur mangelhaft aussagekräftig sind³, dürften die ‚Ausreißer‘ 2009 sowie 2013 auf die oben genannten „Frauenstreiks“ (im sozialen Erziehungsdienst, der Gebäudereinigung und im Einzelhandel) zurückzuführen sein. Die Abbildung belegt damit jedoch weniger einen neuen Trend zur Feminisierung von Streiks, sondern eher den Ausnahmecharakter von weiblich dominiertem Arbeitskampfgeschehen. Nicht nachweisbar ist aufgrund der obigen Daten, ob vielleicht in der „longue durée“ – etwa seit Beginn der 1960er Jahre – eventuell doch ein Trend zum Anstieg weiblicher Streikaktivitäten feststellbar ist. Um dies zu klären, bräuchte es langfristiger angelegte geschlechtssensible Streikdaten. Explizit zu warnen wäre aber wohl vor einer Lesart der obigen Abbildung, wonach die ‚Streikneigung‘ von Frauen geringer sei als die von Männern. Sehr viel wahrscheinlicher spiegeln sich in den Daten gewerkschaftlich definierte Strategien der Tarifpolitik wider, die in manchen – eher männlich dominierten – Tarifgebieten offenbar konfliktiver ausfallen als in weiblich dominierten Tarifsektoren. So kommentiert etwa auch Dieckhoff (2013, 33) die Abbildung mit den Worten: „Als Erklärung für unterschiedliche Geschlechterrelationen ist (...) eher die Sozialstruktur des Tarifgebietes anzunehmen als ein aus der Situation fragmentierter Beschäftigungsverhältnisse abzulei-

³ Einschätzung nach mündlichen Angaben von H. Dribbusch (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)). Auch Dieckhoff (2013, 32) gibt an, dass „die Anzahl der in der Mitgliederstatistik erfassten Streikteilnehmer in den Jahren 2001 und 2004 jeweils sehr niedrige Werte – weniger als 5.000 Streikende – aufweist“.

tendes unterschiedliches Verhaltensmuster in Arbeitskampsituationen. Hinzu kommt, dass auch die Auswahl der in einen Arbeitskampf einbezogenen Betriebe und deren Sozialstruktur Einfluss auf die Geschlechterstruktur der an einem Arbeitskampf teilnehmenden ver.di-Mitglieder hat“.

Dennoch gibt die obige Abbildung Anlass zu fragen, ob es den scheinbar so ‚einleuchtenden‘ Trend einer Feminisierung von Arbeitskonflikten tatsächlich gibt. Lässt er sich statistisch belegen? Und wenn ja, was bedeutet ein solcher Trend für interessenpolitische Inhalte, Mobilisierungsstrategien, gewerkschaftliches Selbstverständnis und eventuell auch für die Entwicklung gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse? Eine solche Analyse muss freilich Gegenstand wesentlich umfangreicherer empirischer Studien sein und kann an dieser Stelle nicht geleistet werden. Als erster Schritt in Richtung einer empirischen Operationalisierung der Forschungsfrage nach einer ‚Feminisierung des Arbeitskampfes‘ soll im Folgenden zunächst der Forschungsstand zum Thema kritisch gesichtet werden.

2 Stand der Forschung

2.1 Gender in der Industrial Relations-Forschung

Unstrittig ist, dass es im Bereich der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie mittlerweile eine entwickelte Diskussion zu genderpolitischen Fragestellungen gibt, die gleichwohl noch ausgeweitet und vertieft werden könnte (vgl. stellvertretend für viele Aulenbacher 2005; Jürgens 2006). Eine solche Integration genderrelevanter Fragestellungen gab es jedoch – so die These im Folgenden – in der deutschen Industrial Relations-Forschung bislang in wesentlich geringerem Maße⁴. Sie ist in weiten Teilen geschlechtsblind.

Bereits 1993 hatte Anne Forrest recht pauschal konstatiert: „As a discipline, industrial relations has never been very interested in the experiences of women, as workers or as trade unionists“ (ebd., 325). Und Judy Wajcman (2000) stellte für die britische Industrial Relations-Forschung fest, dass Genderthemen „remain marginal to much of the current research agenda. While feminist scholarship has reshaped the social sciences, it has made surprisingly few inroads into the field of industrial relations“ (ebd., 183). Dabei sieht Wajcman die britischen Verhältnisse noch kritischer als die US-amerikanischen: Bei einem Vergleich von US-amerikanischen Industrial Relations-Journals mit dem prestigeträchtigen British Journal of Industrial Relations schneide letzteres deutlich schlechter ab, was die Behandlung von Genderfragen angehe. In dem britischen Journal seien ‚Gender-Themen‘ v.a. auf drei Bereiche konzentriert (equal pay, geschlechtsspezifische Diskriminierung im Weiterbildungsbereich sowie gewerkschaftliche Organisierung) und das akademische Feld sei im Wesentlichen von Männern bevölkert (ebd., 184f.).

⁴ Während die Arbeits- und Industriesoziologie als Subdisziplin der Soziologie verankert ist, gilt die Industrial Relations-Forschung hierzulande als multi-disziplinär, mit einer ausgeprägten soziologischen Prägung (vgl. Keller 1996, Frege 2007). Die beiden Forschungsfelder sind allerdings nicht ‚deckungsgleich‘, sondern durch unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte, theoretische Zugänge und methodische Vorgehensweisen gekennzeichnet.

Um den Stand der deutschen Industrial Relations-Forschung (IR-Forschung) hier im internationalen Vergleich zumindest grob einordnen zu können, haben wir⁵ die deutsche Fachzeitschrift „Industrielle Beziehungen“ herangezogen.⁶ Anhand der Titel dieser seit 1994 erscheinenden Zeitschrift haben wir zunächst die Zahl von Aufsätzen ermittelt, die in den letzten zwanzig Jahren zu ‚Gender-Themen‘ erschienen sind und sie mit der Zahl einschlägiger Aufsätze im British Journal of Industrial Relations verglichen:

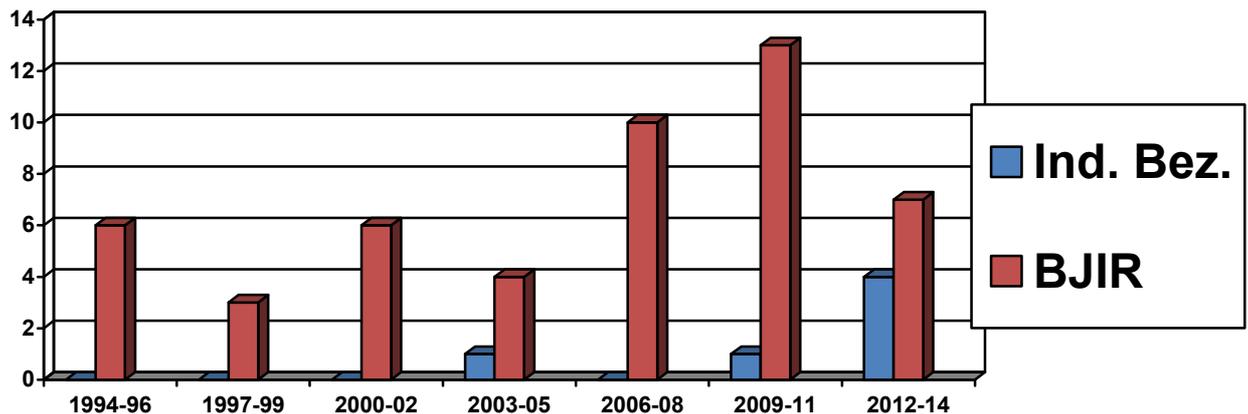


Abbildung 2: Zahl von Aufsätzen zu genderrelevanten Themen in den „Industriellen Beziehungen“ und im „British Journal of Industrial Relations“ (1994 – 2014)

(Quelle: eigene Darstellung)

Die obige Abbildung zeigt deutlich, dass die von Wajcman für die britische IR-Forschung konstatierte Geschlechtsblindheit offenbar in noch deutlich eklatanterer Weise für die deutsche Industrial Relations-Forschung gilt. Während in der britischen Fachzeitschrift immerhin etwa fünfzig Aufsätze in zwanzig Jahren zu genderrelevanten Fragestellungen erschienen, sind es in den deutschen „Industriellen Beziehungen“ nur ganze sechs Beiträge⁷. Ein Großteil der Aufsätze in beiden Fachzeitschriften stammen entweder von weiblichen Wissenschaftlerinnen oder gemischtgeschlechtlichen AutorInnenteams (in Deutschland: alle; in Großbritannien ca. 90 %). Beiträge sowohl von Männern als auch über Männer fehlen. Wie auch bereits von Wajcman konstatiert, werden v.a. die Frage der gewerkschaftlichen Organisation von Frauen, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede und Aushandlungsprozesse zu verschiedenen genderrelevanten Fragestellungen auf betrieblicher Ebene diskutiert. Auch zu den Themen ‚prekäre Beschäftigung und Gender‘, Frauen in bestimm-

⁵ Bei der Literaturrecherche zum Thema ‚Streik und Gender‘ haben Jasmin Schreyer und Kirsten Ulscht wesentlich mitgeholfen.

⁶ Die Zeitschrift ‚Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management‘ kann als eines der wesentlichen Publikationsorgane in diesem Forschungsfeld gesehen werden. Dennoch ist uns durchaus bewusst, dass die Konzentration darauf wiederum ‚blinde Flecken‘ produziert (z.B. weil keine Monographien in der Analyse berücksichtigt werden). Als erste Annäherung halten wir dieses Vorgehen jedoch für vertretbar.

⁷ Beide Zeitschriften erscheinen vierteljährlich; allerdings veröffentlicht das British Journal durchschnittlich deutlich mehr Texte pro Heft als die „Industriellen Beziehungen“, sodass die absolute Zahl von genderrelevanten Beiträgen streng genommen nur bedingt vergleichbar ist. Da Ingrid Artus seit Anfang 2010 Mit-Herausgeberin der „Industriellen Beziehungen“ ist, ist die Kritik im Text zudem zu einem guten Teil Selbstkritik.

ten Berufsbranchen (z.B. New Economy, sex work) sowie Frauen und Erwerbsarbeit in internationaler Perspektive findet sich der eine oder andere Beitrag. Nur ein einziger Text beschäftigt sich indes mit dem Thema ‚Streik und Gender‘ (vgl. Fougner/Kurtoglu 2011).

Insgesamt ist es daher sicherlich nicht übertrieben zu behaupten, dass die deutsche Industrial Relations-Forschung weitgehend geschlechtsblind ist. Dies gilt in dreierlei Hinsicht:

Erstens untersucht sie Gegenstandsbereiche, die im Wesentlichen männlich attribuiert sind, mit Konzepten, die speziell für diese Bereiche entwickelt wurden – oder in den Worten Forrests (1993, 325): „It is from studies of men, their work and their unions, that the discipline has taken its shape“. Diese Feststellung gilt bereits für die Abgrenzung des ‚Terrains‘ der Industrial Relations-Forschung, das auf den Bereich formalisierter Erwerbsarbeit beschränkt ist. Unbezahlte Arbeit wird gewöhnlich ebenso wenig betrachtet wie ehrenamtliche Arbeit oder informelle Beschäftigungsformen. Aber auch innerhalb des Bereichs formalisierter Erwerbsarbeit analysiert die IR-Forschung überproportional häufig und intensiv solche Sektoren, die stark männlich geprägt sind – etwa qualifizierte Facharbeit in industriellen Großbetrieben oder neuerdings die Arbeit von IT-Spezialisten. Das in solchen Sektoren (in Deutschland) etablierte duale Modell industrieller Beziehungen gilt daher auch als Norm und implizite oder sogar explizite Referenz aller IR-Analysen. Von diesem Modell abweichende, institutionell weniger regulierte industrielle Beziehungen – etwa die Verhältnisse in Betrieben ohne Betriebsrat, mit ‚anderen Vertretungsformen‘ (vgl. Hauser-Ditz et al. 2008) und/oder ohne Tarifbindung – werden, wenn überhaupt, als ‚Abweichung von der Norm‘ diskutiert, obwohl sie mittlerweile quantitativ überwiegen (vgl. Artus 2013). Und last but not least: Es wird durchgängig so getan, als seien die zentralen Institutionen industrieller Beziehungen geschlechtsneutral, was sie freilich nicht sind (vgl. hierzu auch Wajcman 2000). Das ‚Gesicht‘ von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Management, Betriebsräten, Aufsichtsräten oder auch dem staatlichen Gesetzgeber ist noch immer dominant männlich.

Da maskulinisierte Gegenstandsbereiche in der IR-Forschung gewöhnlich als ‚Norm‘ gelten, werden *zweitens* feminisierte Themen oder Sektoren (bestenfalls) als Sonder- oder Ausnahmefall betrachtet. Nach dem ‚add-on-Prinzip‘ werden sie – wenn überhaupt – ‚zusätzlich‘ thematisiert: Frauen sind – frei nach Simone de Beauvoir – noch immer ‚das andere Geschlecht‘, auch in der Industrial Relations-Forschung (vgl. Hansen 2003). So gibt es etwa umfangreiche Literatur zu ‚Frauenerwerbstätigkeit‘ – aber das Stichwort der ‚Männererwerbstätigkeit‘ sucht mensch vergeblich in einschlägigen IR-Handbüchern. Über die Problematik der ‚gewerkschaftlichen Organisation von Frauen‘ wird viel diskutiert, aber über die ‚gewerkschaftliche Organisation von Männern‘ schweigt die Forschung. Eine ähnliche Logik der Überbetonung von ‚Weiblichkeit‘ sowie des Verschweigens von ‚Männlichkeit‘ – und damit der Vergeschlechtlichung von Frauen, aber nicht von Männern – haben auch bereits Feldberg und Glenn (1979) herausgearbeitet: Während die Arbeitssoziologie bei der Analyse männlicher Erwerbsarbeit in der Regel die Beruflichkeit und arbeitsbezogenen Aspekte der Tätigkeit betont (‚job model of work‘), wird Frauenerwerbsarbeit e-

her im Hinblick auf persönliche Eigenschaften sowie familiäre Rollen analysiert (‚gender model of work‘). Forrest (1993) schlussfolgert daher: „As a discipline, industrial relations is deeply committed to a gendered construction of women and ‘women’s’ work. (...), men are assumed to be workers while women are not, industrial relations constructs men only as workers and never as men. Men acting as men are unknown in industrial relations“ (ebd., 330f.). Während also typisch weibliche ‚Besonderheiten‘ (fallweise) in der IR-Forschung als ‚Abweichung‘ diskutiert werden, bleibt Männlichkeit als vermeintlicher Normalfall unerwähnt.

Drittens gerät die Kategorie der Weiblichkeit oder des ‚Frau-Seins‘ allzu oft zur (vermeintlich) erklärenden Variable für ‚Abweichungen von der Norm‘. Sie ist damit einer verkürzten, naturalistischen und ahistorischen Sichtweise von Gender verpflichtet oder leistet einer solchen zumindest Vorschub. So wird etwa die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrats kommentarlos und scheinbar evident auf den Anteil von Frauen an der Belegschaft zurückgeführt oder eine geringe Konfliktfähigkeit der Belegschaft durch den hohen Anteil von in Teilzeit beschäftigten Frauen ‚erklärt‘. Die Kategorie ‚Frau‘ wird damit essentialistisch vorausgesetzt statt (de)konstruktivistisch hinterfragt. Nur selten halten sich IR-Studien damit auf, historisch geformte, geschlechtsspezifische Muster von Arbeitsteilung zu analysieren oder kulturell verfestigte, hierarchische Geschlechterverhältnisse in den Blick zu nehmen. „What is missing from industrial relations as currently defined is an analysis of gender relations as power relations“ (Forrest 1993, 334). Die Herstellung geschlechtsspezifischer Unterschiede und die Mechanismen geschlechtsspezifischer Diskriminierung werden kaum hinterfragt. Dieses Schweigen trägt dazu bei, die machtpolitischen Logiken der Herstellung männlicher Dominanz verborgen und damit mächtig und wirksam zu halten.

2.2 Streik und Gender

Es ist sicherlich nicht zufällig, dass wir ausgerechnet zum jetzigen Zeitpunkt das Thema ‚Streik und Gender‘ thematisieren. Im Zuge intensivierter Debatten um eine ‚Krise der Reproduktion‘ wächst gegenwärtig das Interesse an Arbeitskonflikten und Interessenhandeln im Bereich feminisierter Sorge- oder ‚Care‘-Arbeit. Der Forschungsstand ist jedoch – wie bereits die oben erfolgte Durchsicht durch die einschlägigen IR-Journals zeigte – bislang mager. Am ehesten findet man noch – meist ältere – Monographien einzelner ‚Frauenstreiks‘, die v.a. im Zuge des Aufbruchs der (damals noch so genannten) Frauenforschung in den 1970er und 1980er Jahren entstanden (vgl. Held 1979, Kuhlmeier 1979, Borzeix/Maruani 1982, Notz 1994) oder zumindest zeitlich in diesen Kontext einzuordnen sind (vgl. Braeg 2013, 2015). In der Streikforschung herrscht hingegen – wenn überhaupt – das oben dargestellte „add-on-Prinzip“ vor. Hierfür ist etwa der Grundlagentext von Boll (2003) zum Thema „Streik und Aussperrung“ im Sammelband von Schroeder und Weißels über „Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland“ ein anschauliches Beispiel:

Auf 23 Seiten diskutiert Boll zunächst „Definition und sozialstaatliche Bedeutung“ von Streiks und „deutsche Besonderheiten“ des Streikgeschehens; es wird ein Über-

blick über die bundesdeutsche Streikgeschichte, Streikstatistiken und die Entwicklung des Streikrechts gegeben sowie über „neue Konfliktlagen seit 1969“. Geschlecht als Faktor oder Analysekategorie taucht nicht auf – bis zum allerletzten Kapitel, das sich dann auf etwa 1,5 Seiten den „Frauen im Streik“ widmet – so als hätten sie an den vorne genannten Entwicklungen nur bedingt Anteil. Unterschieden werden sodann „Frauen als Streikende“ und „Frauen als Ehefrauen und Mitbetroffene ihrer streikenden (oder ausgesperrten) Männer“ (ebd., 500). Davon abgesehen, dass Männer zuvor an keiner Stelle als „Ehemänner“ diskutiert wurden, ist interessant, dass sich Boll in seiner Darstellung v.a. für die Rolle der Ehefrauen von streikenden Männern interessiert. Damit reiht er sich ein in eine Forschungstradition, die in einer Art Kavaliershaltung stets das große Verdienst der Ehefrauen für die Aufrechterhaltung der Moral streikender Bergarbeiter betont hat, aber weiblich geprägte Streiks oder auch Streikanführerinnen kaum im Gedächtnis bewahrte (vgl. etwa den Crimmitschauer Streik der Textilarbeiterinnen, der meist geschlechtsblind als „Streik der Textilarbeiter“ dargestellt wird oder der schwierige Versuch einer Biographie von Lucie Baud, „einer rebellischen und vergessenen Frau“, Anführerin eines Textilarbeiterinnenstreiks in Frankreich, vgl. Perrot 2012). Im Übrigen betont Boll zudem die besonders bewusstseinsfördernde Rolle von Streiks von und für Frauen, die sich angeblich „noch stärker als Männer (...) durch Arbeitskämpfe für die Gewerkschaftsmitgliedschaft gewinnen“ lassen (Boll 2003, 493). „Entdeckungen der eigenen Stärke, Widerstandskraft und des öffentlichen Wirkens ließen sich bei streikenden Frauen immer wieder beobachten“ (ebd., 501) (frau fragt sich, ob das bei Männern nicht der Fall ist?). Und schließlich wird noch konstatiert: „Frauenstreiks gelten als ausgesprochen solidarisch“, werden aber „von gewerkschaftlicher Seite oft schlechter unterstützt als Männerstreiks“ (ebd., 502).

Beschränkt sich die gendersensible Perspektive der Streiksoziologie also weitgehend auf Einzelbeispiele von sogenannten ‚Frauenstreiks‘ und ‚add-on‘-Kapitel, so findet mensch tiefgehendere Analysen tendenziell eher in der Geschichtswissenschaft, konkret in der women history oder auch herstory. International existieren sowohl umfang- wie detailreiche Monographien zum Thema ‚Frauen und Gewerkschaften‘ (vgl. für Deutschland z.B. Losseff-Tillmanns 1982; für Großbritannien Boston 1980, für die USA Milkman 1985, DeVault 2004), in denen auch das Thema ‚Streik und Gender‘ in vielfacher Form erwähnt wird. Dabei stehen erneut überwiegend konkrete ‚Frauenstreiks‘ im Zentrum. Diese historischen Einzelanalysen zielen darauf, die Kämpfe und (widersprüchlichen) Erfahrungen von Frauen sichtbar zu machen (z.B. bei Milkman). Komparative Analysen, d.h. vergleichende Analysen mehrerer Streiks, finden sich vergleichsweise selten; auch Ausführungen, die auf die Anwendung oder Weiterentwicklung theoretischer Überlegungen zielen, haben Seltenheitswert.

Zu nennen wäre hier jedoch etwa die Arbeit von Ileen DeVault (2006), in der 18 Streiks in den USA zwischen 1887 und 1903 auf ihre geschlechtsspezifischen Implikationen hin untersucht werden. DeVault kommt zu dem Ergebnis, dass die Anlässe für Streiks, die mehrheitlich von Frauen geführt werden, insgesamt defensiverer Natur sind als im Fall männlich geprägter Streiks (ebd., 446). So geht es z.B. häufig um

eine Abwehr von Lohnsenkungen oder von Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Die Frauen tun sich schwer damit, dass ihr Lohn als existentielle Notwendigkeit statt als ‚Zuverdienst‘ anerkannt wird. Zugleich kämpfen sie gegen überlange Arbeitszeiten – nicht selten mit dem Hinweis auf ihre familiären Pflichten. DeVault betont außerdem, dass die Unterstützung von ‚Frauenstreiks‘ durch die eher männlich geprägten Gewerkschaften ein „zweischneidiges Schwert“ sei. Diese solidarisieren sich im Regelfall ohnehin nur zögerlich. Sofern sie es tun, steigert dies zwar das Selbstvertrauen und damit die Konfliktfähigkeit der Frauen; zugleich steht für die Gewerkschaften jedoch meist die Anerkennung ihrer Organisationen im Vordergrund; die ursprünglichen Forderungen der Arbeiterinnen rücken nicht selten in den Hintergrund zugunsten männlich geprägter Interessenlagen (ebd., 454 ff.).

Bemerkenswert ist auch die bereits in den 1970er Jahren entstandene Analyse von Michelle Perrot (1974) zu den „grèves féminines“ (weibliche Streiks). Weit davon entfernt, diese zu mystifizieren, betont die grande dame der französischen Streikforschung, dass zwischen 1871 und 1890 zwar die weibliche Erwerbstätigkeit (v.a. in der Textilindustrie) stark angestiegen sei, die Streikbeteiligung von Frauen sei jedoch nur unterdurchschnittlich gewachsen. Reine ‚Frauenstreiks‘ seien relativ selten und bezüglich Dauer sowie Teilnehmerinnenzahl eher beschränkt. Auffallend sei zudem ihr geringer Organisationsgrad. Die Arbeitskonflikte hätten meist einen spontanen und defensiven Charakter: „Elles protestent plus qu’elles ne revendiquent“ („sie protestieren eher, als dass sie Forderungen stellen“), der Ton bleibe moderat, „Plus qu’elles ne récriminent, les femmes se plaignent“ („die Frauen beklagen sich eher, als dass sie anklagen“) (ebd., 123). Nicht immer zeigten sich die Frauen zudem untereinander dauerhaft solidarisch. Die Absenz gewerkschaftlicher Organisation und die besonders ausgeprägte Weigerung des Patronats, mit den – leicht ersetzbaren – Frauen zu diskutieren, gestalte Verhandlungen schwierig. Die Frauen werden häufig nicht ernst genommen mit ihren Forderungen. Sie werden stigmatisiert, indem ihnen mangelnde Sittsamkeit, Leichtsinn, Übermut oder gar Verrücktheit unterstellt wird. Sie gelten als ‚verführt‘ von männlichen Militanten – und tatsächlich wählen viele streikende Frauen (laut Perrot in ca. 90 % der Fälle) Männer als Anführer und Sprecher. Weibliche Streikführerinnen finden sich in den historischen Dokumenten hingegen selten, sie bleiben unerwähnt, werden oft verschwiegen. Sofern sie bekannt sind, kommen sie häufig aus einschlägigem familiären Milieu, d.h. ihre Väter oder Ehemänner sind ebenfalls in der Arbeiterbewegung aktiv. Interessant ist, dass Perrot auch eine Art ‚weibliche Streikkultur‘ skizziert, die sich durch besonders vielfältige, kreative, oft auch festliche, aber meist eher moderate, wenig militante Aktionsformen auszeichne. Die Existenz ‚typisch weiblicher‘ Forderungen negiert sie hingegen – sieht Frau von solchen ab, die gegen extreme Überausbeutung gerichtet sind, wie sie für die zeitgenössische Frauenarbeit typisch waren. Während Perrot somit die Relevanz der „grèves féminines“ eher skeptisch einschätzt, sind gemischtgeschlechtliche Arbeitskämpfe ihrer Ansicht nach von größerer Bedeutung. Diese zeichneten sich durch eine besonders starke Konfliktneigung und Mobilisierung aus. Interessant ist zudem, dass sie das Verhältnis von Männern und Frauen im Zuge von Arbeitskämpfen nicht pauschalisiert oder gar essentialisiert, sondern vom typischen Kooperati-

onsverhältnis in den jeweiligen Branchen bzw. Betrieben beeinflusst sieht und auch regionale Komponenten (z.B. religiöse Einflüsse) geltend macht. Ähnlich wie DeVault betont sie jedoch die problematische Integration von Frauen in die – gerade in Frankreich unter dem Einfluss des Proudhonismus – stark männlich geprägte Gewerkschaftsbewegung.

Freilich können die Erkenntnisse der oben genannten Studien nicht 1:1 auf die heutige Situation übertragen werden, denn die Strukturen weiblicher Erwerbsarbeit haben sich massiv verändert und die gesellschaftliche Konstruktion von Weiblichkeit hier und heute ist sowohl historisch als auch kulturell different. Dennoch verweisen unseres Erachtens die oben zitierten ‚verstreuten Fundstücke‘ zum Thema ‚Streik und Gender‘ auf Dimensionen und Einflussfaktoren, die auch heute noch für eine geschlechtssensible Analyse von Streiks von Bedeutung sind.

3 Ansatzpunkte für eine gendersensible Analyse von Streiks

Im Folgenden möchten wir sechs Thesen vorstellen, die – in manchmal etwas zugespitzter Weise – formulieren, welche Aspekte im Zuge einer geschlechtersensiblen Perspektive auf Streiks sinnvoll sein können bzw. notwendig erscheinen. Diese konzeptionellen Überlegungen beruhen im Wesentlichen auf der eben skizzierten (qualitativ und quantitativ begrenzten) Literatur zum Thema ‚Streik und Gender‘. Wir verstehen sie daher als Denkanstöße, die diskutiert, erweitert und empirisch gefüllt werden müssten.

Wie wir gesehen haben, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Industrial Relations-Forschung hierzulande geschlechtsblind ist. Wenn ‚Gender‘ thematisiert wird, dann in der Regel mit einem Fokus auf Frauen, wobei Männer die (unhinterfragte) Norm und Frauen ‚anders‘ sind. Frauenerwerbstätigkeit und spezifische Frauenstreiks zu fokussieren mag deskriptiv fruchtbar sein. Gleichwohl verstärkt eine solche Perspektive dichotome Sichtweisen auf Geschlechter und vernachlässigt, dass ‚Gender‘ ein omnirelevanter sozialer Prozess ist (und keine biologische Kategorie, ‚sex‘) (vgl. z.B. Marx Ferree und Hess 1987). Dies entspricht auch nicht dem Stand der Geschlechterforschung, die seit vielen Jahren darauf hinweist, dass die gegenderte Strukturiertheit der sozialen Welt nur durch Einbeziehung beider Geschlechter zu verstehen ist (z.B. Gildemeister und Wetterer 1992).

Mit Blick auf die Analyse von Arbeitskämpfen bedeutet dies – und das ist unsere *erste* These –, dass eine gendersensible Perspektive auf Streiks nicht Frauen oder Männer in den Blick nehmen sollte, sondern Frauen und Männer – und deren Verhältnis. Dem entsprechend steht im Vordergrund einer solchen Perspektive weniger die Frage nach Differenzen im Streikgeschehen zwischen Frauen und Männern, sondern vielmehr ein Verständnis der Konstruktion dieser Differenzen. Dies bedeutet eine Abkehr von sogenannten ‚add-on‘-Perspektiven, die gleichsam nachträglich ‚Frauenbelange‘ thematisieren, hin zu einer systematischen Analyse von Geschlechterverhältnissen und deren Implikationen für das Streikgeschehen. Mit einer solchen Lesart, die Geschlecht als ‚Strukturkategorie‘ bzw. als ‚Institution‘ ernst nimmt (Becker-Schmidt/Knapp 2000; Lorber 1994; vgl. Aulenbacher 2008), existieren dem-

nach, provokant formuliert, keine ‚Frauenstreiks‘; Streikgeschehen ist immer durch gesellschaftlich geprägte Geschlechterkonstruktionen bestimmt.⁸

Dies bringt – so die *zweite* These – die Notwendigkeit mit sich, Streiks als Prozessgeschehen zu analysieren, in dem gegenderte Zuschreibungen konstruiert, ausgehandelt und ggf. verändert werden. Im Zentrum steht demnach die Frage, auf welche Art und Weise Streiks vergeschlechtlicht sind sowie durch welche Prozesse und Mechanismen sie vergeschlechtlicht werden.

Empirisch gibt es hierfür unterschiedlichste Beispiele: die schon erwähnte Studie von DeVault (2004) vergleicht eine Reihe von Streikaktionen in den Vereinigten Staaten zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Mit Blick auf dieses Sample kann die Autorin nicht nur zeigen, dass die Streikforderungen von Frauen ‚defensiver‘ waren als die der männlichen Kollegen. Ihre Studie gibt auch interessante Hinweise darauf, wie ‚cooperation with male co-workers changed those demands‘ (ebd., 441). Sie zeigt anhand verschiedener Beispiele, wie von Frauen formulierte Forderungen im Streikverlauf durch ‚Männerinteressen‘ überlagert wurden (ebd., 457-459). Daher erscheint es sinnvoll, diesen prozesshaften oder auch ‚interaktiven‘ Charakter von Streiks bzw. kollektiven Aktionen zu berücksichtigen, wenn eine gendersensible Perspektive angestrebt wird.

Es ist jedoch nicht hinreichend, Streiks gleichsam als ‚isolierte Ereignisse‘ zu betrachten; Streikgeschehen hängt immer von politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen ab. Die ausschließliche Konzentration von IR-Analysen generell sowie auch von Streikanalysen allein auf die Domäne formalisierter Erwerbsarbeit wird einem umfassenden Verständnis von Gesellschaft als Produktions- und Reproduktionszusammenhang nicht gerecht. Weiterhin müssen auch die hierarchisch konstruierten gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse sowie Genderideologien beteiligter Akteure (z.B. Gewerkschaften, Unternehmer, Medien) systematisch berücksichtigt werden. Es gilt, die vergeschlechtlichten Dynamiken von Streiks kontextsensibel zu analysieren. Unsere folgenden Thesen thematisieren diese Zusammenhänge und Wechselwirkungen:

So meinen wir – *drittens* – dass für eine gendersensible Analyse von Streiks beachtet werden müsste, wie sich geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Segmentierung des Arbeitsmarktes in Arbeitskonflikten widerspiegelt. Welchen Einfluss haben (sozialstaatlich geprägte) Geschlechterarrangements auf Arbeitskonflikte? Inwieweit begünstigen oder behindern vergeschlechtlichte Formen der Arbeitsteilung und – damit zusammenhängend – segmentierte Arbeitsmärkte das Arbeitskampfgeschehen?

Naheliegend ist, dass die Arten von Arbeit (Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit), die Frauen und Männer typischerweise verrichten (oder nicht), Folgen für Streikaktivität und -geschehen haben. Einige Beispiele können dies erhellen: Vermutet werden kann z.B., dass sich die in Deutschland, aber auch anderenorts, typische

⁸ Wenn im Rahmen dieses Textes dennoch v.a. Beispiele zum Thema ‚Frauen und Streik‘ und weniger zum Thema ‚Männer und Streik‘ präsent sind, so reflektiert dies die zu Grunde liegende Literatur und den aktuellen Forschungsstand sowie ein weiteres Mal dessen Forschungslücken.

geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf die Zeit- und Energieressourcen auswirkt, die Frauen und Männern zur Verfügung stehen, um sich gewerkschaftlich zu organisieren sowie eigene Interessen durchzusetzen. Frauen unterliegen häufig einer ‚Dreifachbelastung‘ (Produktionsarbeit, Haus-/Familienarbeit, politische Organisationsarbeit), von der angenommen werden kann, dass sie einen Einfluss auf Streikhäufigkeit und Streikformen hat. Oder, wie Lee dies formuliert: „The ways in which labor power – the capacity to work – is reproduced on a daily and generational basis shape both the potential and the limits to collective mobilization“ (2007, 22). Typische Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Bereich unbezahlter Haus- und Familienarbeit stehen in enger Wechselwirkung mit den Feldern, die Frauen und Männer in Arbeitsmärkten einnehmen. Geschlechtliche Segmentation des Arbeitsmarktes wiederum bringt besondere Folgen für Arbeitskämpftätigkeiten mit sich. Beispielsweise bestehen spezifische Herausforderungen des Streikgeschehens im (weiblich dominierten) Dienstleistungssektor; man denke etwa an die ‚unmittelbare Betroffenheit‘ der Bestreikten in diesen Sektoren – z.B. an Kinder und Eltern beim Kita-Streik oder an Pflegebedürftige, wenn Krankenschwestern streiken (vgl. Briskin 2012) oder auch an die typische Betriebsgröße in diesem Sektor (im Vergleich zu den Großbetrieben der Metallindustrie).

Jedoch darf eine gendersensible Analyse von Arbeitskämpfen nicht bei der Betrachtung von (horizontaler) Arbeitsmarktsegmentation ‚stehen bleiben‘; sie erfordert auch die Einbeziehung von (vertikaler) Segregation, d.h. der geschlechtsspezifischen Verteilung von gesellschaftlichen (Macht-)Positionen. Denn – so die *vierte* These – gesellschaftliche und familiäre Hierarchien prägen das Streikgeschehen. Bekanntermaßen manifestiert sich in Deutschland die typische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Form des ‚männlichen Haupternährers‘ und der Frau als ‚Zuverdienerin‘. Naheliegender ist, dass dieses Geschlechterarrangement Implikationen für die Einschätzung der Legitimität von streikenden Frauen (bzw. deren Forderungen) hat; Streikforderungen können aufgrund von breiteren gesellschaftlich vorherrschenden Geschlechtervorstellungen entweder positiv oder negativ aufgenommen werden – diesen Schluss könnte man jedenfalls u.a. aus DeVaults Studie ziehen (2004, 448). Nicht selten finden sich auch Berichte über streikende Ehefrauen oder Mütter, in denen das Moment der Emanzipation vom Ehemann und der Familie eine wichtige Rolle spielt, etwa wenn das Streikgeschehen die häuslichen Routinen gefährdet oder bislang ungewohnte zeitliche und räumliche Mobilitätsanforderungen entstehen (z.B. Borzeix/Maruani 1982, Held 1979). Dies wirft nicht nur die Frage auf, inwiefern familiäre geschlechtliche Rollenmuster und Hierarchien das Streikgeschehen beeinflussen, sondern auch, wie Arbeitskonflikte auf diese zurückwirken. Wird geschlechtliche Hierarchie in Frage gestellt? Oder reproduziert? Inwiefern? Historisch finden sich zahlreiche Hinweise auf die Emanzipationsmöglichkeiten, die mit kollektiven Aktionen einhergehen können (z.B. Kuumba 2001).

Zugleich hat die eben skizzierte geschlechtsspezifische Segmentation und Segregation – so die *fünfte* These – eine geschlechtstypische Problematik der kollektiven Mobilisierung und gewerkschaftlichen Organisation zur Folge. Kelly (1998) hat darauf verwiesen, dass eine kollektive Aktion keine ‚automatische‘ Reaktion auf ‚objek-

tive' Bedingungen ist, sondern dies immer die subjektive Wahrnehmung erfordert, dass ein Zustand illegitim ist – verbunden mit einer Einschätzung, dass dem durch kollektives Handeln abgeholfen werden kann. Wie dieser Prozess der kollektiven Mobilisierung durch geschlechtsspezifische Deutungen geprägt ist, damit haben sich zum Beispiel Cox und andere beschäftigt (2007). Nach Kelly hat der Glaube daran, per Streik einen als illegitim bewerteten Zustand ändern zu können, aber auch viel mit ‚leadership‘, der Wahrnehmung eigener Stärke und kollektiver Organisationsfähigkeit zu tun. So setzt Streik gerade hierzulande (zumindest bezogen auf legale Streikaktivitäten) gewerkschaftliche Organisation voraus; und auch diese ist gegenwert. Der Vergleich von zehn Ländern in Westeuropa von Gumbrell-McCormick und Hyman (2013, 54) zeigt, dass Deutschland bezogen auf den Unterschied zwischen dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Männern und Frauen aktuell sogar eine unrühmliche Spitzenposition einnimmt: Während in Schweden, Dänemark, Großbritannien und Irland Frauen mittlerweile häufiger gewerkschaftlich organisiert sind als Männer, lag der ‚weibliche‘ Organisationsgrad in Deutschland nur etwa halb so hoch wie jener der Männer. Zu Recht ist somit das historisch schwierige sowie aktuell noch immer ambivalente Verhältnis von Gewerkschaften und Frauen Gegenstand zahlreicher Forschungsbemühungen.⁹ Aus Sicht der Gewerkschaften gelten Frauen noch immer oft als ‚hard to organise‘; eine Pauschalisierung, welche die feministische Literatur allerdings mit guten Gründen ablehnt (vgl. Forrest 1993).

Bereits angedeutet wurde, dass – so die *sechste* Vermutung – die Einschätzung der Bedeutung und Bewertung von Streiks genderspezifisch different sein könnte. Werden im Streik erkämpfte ‚Errungenschaften‘ von unterschiedlichen Akteuren ähnlich wahrgenommen? Oder werden diese – aufgrund der strukturell unterschiedlichen Position von Frauen und Männern sowie vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Stereotypen – möglicherweise unterschiedlich bewertet? Und wie hängt dies wiederum mit gesamtgesellschaftlichen Genderideologien zusammen?

Mit solchen Fragen beschäftigt sich auch die Social Movement Theory. Sie argumentiert, dass kollektive Aktionen durch geschlechtlich strukturierte gesellschaftliche Diskurse und Prozesse des ‚Framing‘ geprägt werden: „... all [social movements, IA/JP] share one feature: that some aspect of the movement – its composition, goals, strategies, identity, or others' perception of it – invokes gender-laden meanings. (...) We suggest that when particular images of gender are claimed by or attributed to movement actors, a larger process of framing is undertaken, with implications for evaluation (and especially for legitimacy) and therefore for movement effectiveness“ (Einwohner et al. 2000, 690). Wie unter anderem der aktuelle ‚Kita-Streik‘ wieder deutlich vor Augen führt, hängen Streiks und deren Ergebnisse nicht nur von der Kampfkraft der Streikenden selbst sowie dem Machtverhältnis zwischen den unmittelbaren Kontrahenten ab, sondern auch von ‚externer‘ Unterstützung (z.B. durch Parteien, die ‚Öffentlichkeit‘, etc.). Insbesondere den Medien kommt dabei eine zunehmend wichtige Bedeutung zu, was in neueren gewerkschaftlichen Macht- und

⁹ Vgl. etwa aktuell auch die Tagung ‚Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften‘ am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg (28./29. September 2015).

Streiktheorien mittlerweile auch reflektiert wird (vgl. etwa die Betonung von „narrativen Ressourcen“ bei Levesque/Murray 2013). Einwohner et al. (2000) stellen diesbezüglich die These auf, dass die öffentliche Attribuierung von sozialen Bewegungen mit eher ‚femininen‘ oder auch ‚maskulinen‘ Bedeutungen Folgewirkungen für deren Erfolgchancen hat: „Movements that claim or are attributed with a feminine identity experience a double bind that more „masculine“ movements do not. These representations of femininity may help them establish legitimacy, but limit their eventual effectiveness” (ebd., 693). Dem geschlechtsspezifischen symbolischen ‚Framing‘ kollektiver Mobilisierung und deren medialer Darstellung wäre somit deutlich mehr Aufmerksamkeit zu widmen als bislang. Dies gilt für die Symbolik kollektiver Aktionsformen (etwa wenn streikende Metallarbeiter Reifen anzünden, streikende Elektroarbeiterinnen hingegen – wie z.B. 1973 bei Pierburg – Rosen verteilen), aber auch für die Analyse vermeintlich typischer ‚weiblicher‘ Streikkulturen (Frauen wird z.B. häufig mehr ‚Kreativität‘ etwa beim Malen von Plakaten unterstellt sowie eine Tendenz zu bunten und vielfältigeren, vielleicht jedoch auch harmloseren, weniger bedrohlichen Aktionsformen). Insofern wären geschlechtssensible Diskurs- sowie Bildanalysen zu Streiks zukünftig ebenso interessant und wichtig wie generell eine stärkere Berücksichtigung von breiteren gesellschaftlichen Genderdiskursen und -ideologien.

4 Fazit

Die bisherige Streikforschung kann als weitgehend geschlechtsblind gelten. Wenn ‚Streik und Gender‘ thematisiert wird, dann i.d.R. im Rahmen von deskriptiv orientierten, historischen Monographien zu Einzelstreiks, die (implizit oder explizit) den Fokus auf ‚Differenzen‘ zwischen Frauen und Männern legen. Damit einher geht die Gefahr der Naturalisierung von Geschlechterverhältnissen (vgl. Forrest 1993, Hansen 2003).

Demgegenüber erfolgte im vorliegenden Beitrag, in Form von sechs Thesen, eine erste Annäherung an Dimensionen einer gendersensiblen Analyse von Streiks. Zwar konnten die Thesen bislang nur eher grob skizziert werden und auch die mannigfaltigen Zusammenhänge sowie Wechselwirkungen wurden nur angedeutet. Dennoch kann festgehalten werden: Weitere Forschung könnte von konstruktivistisch informierten, prozessorientierten und kontextspezifischen Analysen des (vergeschlechtlichen) Streikgeschehens profitieren, die auch symbolische Dimensionen der geschlechtsspezifischen Attribuierung und Legitimierung ernst nehmen.

Eine solche, gendersensible, Analyse scheint nicht nur aufgrund des aktuellen (feminisierten) Streikgeschehens in der Bundesrepublik und in anderen Ländern empirisch naheliegend, sondern auch theoretisch fruchtbar, da sich vielfältige Anknüpfungspunkte ergeben, z.B. zu Konflikt- und Mobilisierungstheorien oder der Social Movement Theory. Und last but not least: Streiks bieten – wie jegliche Form kollektiven Handelns – Chancen zur Umgestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse, etwa zur Veränderung von Geschlechterideologien, -ungleichheiten und -hierarchien.

Literatur

- Artus, Ingrid (2013): Precarious delegates: irregular forms of employee interest representation in Germany, in: *Industrial Relations Journal* 44, 4, S. 409-424.
- Aulenbacher, Brigitte (2005): *Rationalisierung und Geschlecht*. Wiesbaden.
- Aulenbacher, Brigitte (2008): Geschlecht als Strukturkategorie: Über den inneren Zusammenhang von moderner Gesellschaft und Geschlechterverhältnis, in: Wilz, Sylvia (Hg.): *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen*. Wiesbaden, S. 139-166.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (2000): *Feministische Theorien zur Einführung*. Hamburg.
- Boll, Friedhelm (2003): Streik und Aussperrung, in: Schroeder/Weßels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden, S. 478-510.
- Borzeix, Anni/Marvani, Margaret (1982): *Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*, Paris.
- Boston, Sarah (1980): *Women workers and trade unions*. London.
- Braeg, Dieter (Hg.) (2013): *Wilder Streik. Das ist Revolution. Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973*. Berlin.
- Braeg, Dieter (Hg.) (2015): «Wir halten den Betrieb besetzt». Geschichte und Aktualität der ersten Betriebsbesetzung in der Bundesrepublik. Der Arbeitskampf der Zementwerker von Seibel & Söhne und ihrer Frauen 1975. Berlin.
- Briskin, Linda (2012): Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike, in: *Nursing Inquiry* 19, 4, S. 285-296.
- Cox, Anne et al. (2007): Applying Union Mobilization Theory to Explain Gendered Collective Grievances: Two UK Case Studies, in: *Journal of Industrial Relations* 49, 5, 717-739.
- DeVault, Ileen (2004): *United Apart: Gender and the Rise of Craft Unionism*. Ithaca/New York.
- DeVault, Ileen (2006): "Too Hard on the Women, Especially": Striking Together for Women Workers' Issues, in: *International Review of Social History* 51, 3, S. 441-462.
- Dieckhoff, Jörg (2013): Mitgliederentwicklung und Eintrittsverhalten in Arbeitskämpfen – einige Betrachtungen am Beispiel der Gewerkschaft ver.di, in: Kocsis/Sterkel/Wiedemuth (Hg.): *Organisieren am Konflikt*. Hamburg, S. 19-49.
- Dribbusch, Heiner (2013): Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Kocsis/Sterkel/Wiedemuth (Hg.): *Organisieren am Konflikt*. Hamburg, S. 202-234.
- Einwohner, Rachel et al. (2000): Engendering Social Movements, in: *Gender & Society* 14, S. 679-699.
- Feldberg, Roslyn/Glenn, Evelyn (1979): Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work, in: *Social Problems* 26, 5, S. 524-538.
- Frege, Carola (2007): *Employment Research and State Traditions. A Comparative History of Britain, Germany, and the United States*. Oxford.

- Forrest, Anne (1993): *A View from Outside the Whale: The Treatment of Women and Unions in Industrial Relations*, in: Briskin/McDermott (Hg.): *Women challenging unions*. Toronto, S. 325-340.
- Fougner, Tore/Kurtoglu, Ayca (2011): *Transnational Labour Solidarity and Social Movement Unionism: Insights from and beyond a Women Workers' Strike in Turkey*, in: *British Journal of Industrial Relations* 49, 2, S. 353-375.
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): *Traditionen Brüche*. Freiburg.
- Hansen, Lise (2003): *Rethinking the industrial relations tradition from a gender perspective*, in: *Employee Relations* 24, 2, S. 190-210.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca/Hyman, Richard (2013): *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford.
- Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger (2008): *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervvertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*. Frankfurt a.M./New York.
- Held, Monika (1979): "Tschüß du – wir streiken". 16 Frauen kämpfen einen Monat lang um mehr Lohn, in: Doormann (Hg.): *Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik*. Weinheim/Basel, S. 112-117.
- Jürgens, Kerstin (2006): *Arbeits- und Lebenskraft*. Wiesbaden.
- Keller, Berndt (1996): *The German Approach to Industrial Relations: A Literature Review*, in: *European Journal of Industrial Relations* 2, 2, S. 199-210.
- Kelly, John (1998): *Rethinking Industrial Relations*. London.
- Kuhlmei, Emmi (1979): *Die Frauen von Erwitte*, in: Doormann (Hg.): *Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik*. Weinheim/Basel, S. 117-124.
- Kuumba, Bahati (2001): *Gender and Social Movements*. Walnut Creek.
- Lee, Ching Kwan (2007): *Against the Law. Labor protest in China's rustbelt and sunbelt*. Berkeley.
- Lévesque, Christian/Murray, Gregor (2013): *Gewerkschaftsmacht verstehen: Ressourcen und Fähigkeiten zur Erneuerung strategischen Handlungsvermögens*, in: Schmalz/Dörre (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt a.M./New York, S. 39-55.
- Lorber, Judith (1994): *Paradoxes of gender*. New Have/CT.
- Losseff-Tillmanns, Gisela (1982): *Frauenemanzipation und Gewerkschaften*. Wuppertal.
- Marx Ferree, Myra; Hess, Beth (Hg.) (1987): *Analyzing Gender: A Handbook for the Social Sciences*. Beverly Hills.
- Milkman, Ruth (1985): *Women, Work and Protest: A century of women's labor history*. Boston.
- Notz, Gisela (1994): *Den Aufstand wagen*, in: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 36, S. 23-34.
- Paulus, Stefan (2008): *Von der Reproduktion her denken – Geschlechterverhältnisse, Gebärstreiks, Hausarbeitsstreiks und Identitätsstreiks*, in: Bewernitz (Hg.): *Die neuen Streiks*. Münster, S. 175-188.

- Perrot, Michelle (1974): Les grèves féminines, in: Les ouvrières en grève: France 1871-1890. Paris, nachgedruckt in: Perrot, Michelle (1998): Les femmes ou les silences de l'histoire, Paris, S. 121-131.
- Perrot, Michelle (2012): *Mélancolie ouvrière*. Paris.
- Renneberg, Peter (2005): *Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich*. Hamburg.
- Van der Velden, Sjaak (2007): Introduction, in: van der Velden/Dribbusch/ Lyndon/Vandaele (Hg.): *Strikes around the world, 1968-2005. Case-studies of 15 countries*. Amsterdam, S. 12-19.
- Wajcman, Judy (2000): *Feminism Facing Industrial Relations in Britain*, in: *British Journal of Industrial Relations* 38, 2, S. 183-201.

Promotionsvorhaben

Benedikt Hassler

Aktivierung in Unternehmen. Eine Analyse der subjektiven Wahrnehmung betrieblicher Eingliederungsaktivitäten durch wiedereingegliederte Arbeitnehmende

Beschreibung

Der aktivierende Sozialstaat verstärkte in der Vergangenheit durch verschiedene Maßnahmen des Forderns und Förderns die Bemühungen, erwerbsarbeitslose Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren. Diese Entwicklung gründet auf steigenden Zahlen an Leistungsbezügerinnen und Leistungsbezügern sowie der zunehmenden Schwierigkeit bzw. abnehmenden Bereitschaft, die bestehenden Leistungen weiterhin zu finanzieren. Parallel zu diesen sozialstaatlichen Transformationsprozessen führten private und öffentliche Unternehmen Programme ein, um erkrankte und verunfallte Personen wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern, wobei diese unternehmerische Praxis im Interesse des aktivierenden Sozialstaates stand und zunehmend durch ihn unterstützt wurde. Die Unternehmen reagierten dabei auf steigende Kosten, die mit Arbeitsausfällen und Fehlzeiten einhergehen. Folglich betrifft die aktivierende Arbeitsmarktpolitik nicht nur erwerbsarbeitslose Personen, sondern auch Arbeitnehmende mit temporärer oder chronischer gesundheitlicher Beeinträchtigung. Während die Forschung zum aktivierenden Sozialstaat bislang insbesondere Menschen in den Blick nahm, die Leistungen einer Sozialversicherung erhalten, fokussierten Studien zu sogenannten *Return-to-Work*-Programmen in Unternehmen hauptsächlich auf hindernde und fördernde Faktoren einer betrieblichen Wiedereingliederung. Die subjektive Wahrnehmung des Wiedereingliederungsprozesses durch die Arbeitnehmenden und die Form des wiedererlangten Arbeitsverhältnisses spielten in den Untersuchungen eine untergeordnete Rolle; d.h. erfolgreiche Eingliederung wurde mit der Weiterführung der Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgesetzt.

Um diese versicherungstechnische und betriebswirtschaftliche Sichtweise zu erweitern, untersucht die geplante Promotionsarbeit, wie wiedereingegliederte Menschen den Wiedereingliederungsprozess subjektiv wahrnehmen und beschreiben. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk darauf, wie sich die Beziehung des Individuums zum Unternehmen verändert, inwiefern Erwerbsarbeit in den Augen der betroffenen Menschen eine neue Bedeutung erhält und wie sich ihr Umgang mit den Eingliederungsprogrammen gestaltet. Bestehende Erkenntnisse aus Studien zur subjektiven Wahrnehmung aktivierender Praxis in Bereichen außerhalb von Unternehmen (bspw. Beschäftigungsprogrammen) dienen dabei als zentrale Analysefolie.

Das Promotionsvorhaben stützt sich auf einen bestehenden Datensatz eines laufenden Forschungsprojekts zu Disability Management Programmen in großen Unternehmen der Schweiz. Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden 16 problemzentrierte Interviews mit Arbeitnehmenden geführt, die während eines gesundheitsbedingten Ausfalles durch betriebliche Maßnahmen unterstützt und ‚erfolgreich‘ an ihren ursprünglichen oder einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen zurückgekehrt sind. Im Laufe der Auswertung wird entschieden, ob noch weitere Daten benötigt werden.

Durchführende Person: Benedikt Hassler, M.A. Soc, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz und Doktorand in Soziologie an der Universität Basel

Erstbetreuer: PD Dr. Peter Streckeisen

Beginn: Herbstsemester 2015

Kontakt: benedikt.hassler@fhnw.ch, <http://www.fhnw.ch/personen/benedikt-hassler/>

Promotionsvorhaben

Alexander Knickmeier

Kreativität und Subjektivierung von Arbeit – Eine soziologische Untersuchung zu den Ambivalenzen und gesundheitlichen Belastungen von F&E-Arbeit

Problemaufriss und Fragestellung

Neue Managementdiskurse des „Continuous Improvement“ haben die Rolle der Beschäftigten in Unternehmen – zumindest auf programmatischer Ebene – drastisch gewandelt. Es scheint nicht mehr auszureichen, als Arbeitnehmer die gegebenen (Routine-)Aufgaben gewissenhaft und zügig zu erledigen; innovatives – kreatives – Handeln entwickelt sich immer mehr zu einer zentralen Arbeitsanforderung.

Diese Entwicklung vollzieht sich vor dem Hintergrund eines massiven Bedeutungsgewinns des Kreativitätsbegriffs in gesellschaftlichen Diskursen. Nicht zuletzt verweisen heute zahlreiche populärwissenschaftliche Ratgeber, Fernsehformate oder digital ausgelebte Formen der (Jugend-)Kultur auf eine Form der Individualisierung, die auf die permanente kreative Selbsterschaffung der eigenen Subjektivität, eine „quasikünstlerische, experimentelle Weiterentwicklung in allen seinen [„des Selbst“, Anm. d. A.] Facetten, in persönlichen Beziehungen, Freizeitformaten, Konsumstilen und körperlichen oder psychischen Selbsttechniken“ (Reckwitz 2013: 12) abzielt. Kreativität ist keine nur von außen herangetragene Anforderung, zu der letztlich eine kritische Distanz aufgebaut werden kann. Sie wandelt gleichzeitig das eigene Selbstverständnis als Subjekt und Arbeitnehmer (Voß/Pongratz 1998; Boltanski/Chiapello 2003; Sennett 2006; Bröckling 2007). „Kreativität umfasst in modernen Zeiten dabei eine Dopplung von Kreativitätswunsch und Kreativitätsimperativ, vom subjektiven Begehren und sozialer Erwartung: Man *will* kreativ sein und *soll* es sein.“ (Reckwitz 213: 10, Herv. im Original).

Angesichts möglicher Ansatzpunkte zur Beschreibung von Veränderungsprozessen und Wirkzusammenhängen in den unterschiedlichsten Bereichen der Gesellschaft und der inzwischen zentralen Stellung von Kreativität in der Arbeits- und Lebenswelt überrascht die geringe Verbreitung des Begriffs in arbeitssoziologischen Debatten.

Zwar lassen sich – wie Joas zeigt (2012) – über den Begriff Aspekte menschlichen Handelns erschließen und für die Berufsarbeit fruchtbar machen.¹ Es finden sich jedoch nur selten Veröffentlichungen, die explizit und empirisch versuchen, Veränderungen in der Arbeitswelt über den Kreativitätsbegriff nachzuvollziehen und die

¹ So lässt sich bspw. der u.a. von Böhle geprägte Begriff des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ als ein Modus des Arbeitens verstehen, in dem immer wieder aufs Neue Differenzen zwischen einem geplanten Soll- und Ist-Zustand in den Arbeitsabläufen durch spontanes – kreatives – Handeln überbrückt werden müssen. (Böhle/Milkau 1988).

Folgen und Pathologien von Kreativitätsanforderungen, bspw. im Bereich der Gesundheit, zu diskutieren. Zur Zeit „beschäftigt sich (...) kaum eine Theorie oder Studie zur Kreativität in Organisationen explizit mit der Frage nach „gesundheitskritischen“ Aspekten etwa im Umgang mit Kreativität als Arbeitsanforderung“ (Herbig/Glaser 2013: 9). Erste Ansätze zur Diskussion um die Ambivalenz des Kreativitätsbegriffs lassen sich in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Innovationsforschung finden. Dort ist die Aufmerksamkeit für die gesundheitlichen Folgen von Innovations- und Veränderungsprozessen an der Schnittstelle zur Stressforschung gestiegen (Janssen et al. 2004; Gerlmaier/Latniak 2007). Empirische Hinweise legen hier nahe, dass Innovationsprozesse mit spezifischen psychischen Belastungen („Innovationsstress“) (Kriegesmann et al. 2010) einhergehen können und beschreiben die „demanding nature of innovative behavior“ (Janssen 2004: 202). Auch wenn die Studien in der Regel mehr unter dem Fokus organisationaler Veränderungen und Widerstände in Innovationsprozessen als eigentliche Quelle gesundheitlicher Belastungen der Mitarbeiter stehen und im Kern nicht über die Feststellung hinausgehen, dass per se „Veränderungen in Folge von Innovationen im Arbeitsprozess (...) nicht selten Stress für die Mitarbeiter mit sich [bringen]“ (Glaser et al. 2006: 33), lassen sich hier dennoch Ansätze finden.

Ziel des Promotionsvorhabens ist es somit, das Themenfeld Kreativität in den Kontext des Wandels von Arbeit zu stellen. Hier soll der Diskurs der Subjektivierung von Arbeit (Moldaschl 2003; Kleemann 2012) als Vorlage dienen. Es gilt, empirisch fundierte Wirkzusammenhänge zwischen Kreativität und psychischer Belastung als eine Folge der Internalisierung eines Regimes permanenter Kreativitätsanforderung herauszuarbeiten. Die Bearbeitung dieses forschungsleitenden Szenarios soll empirisch bei Beschäftigten in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von innovativen deutschen Unternehmen versucht werden.

Vorgehen und Methode

Die Realisierung des Dissertationsvorhabens setzt ein mehrstufiges methodisches Vorgehen voraus: Zunächst soll im Rahmen von theoretischen Vorarbeiten der Kreativitätsbegriff für das Vorhaben erschlossen werden. Darauf aufbauend gilt es, den Kreativitätsbegriff in den Kontext bestehender (arbeits-)soziologischer Literatur zu stellen sowie Entwicklungslinien im Umgang mit Kreativität als Arbeitsanforderung nachzuzeichnen.

Aufbauend auf diesen strukturierenden Teilen sollen die dargestellten Zusammenhänge empirisch überprüft werden. Dazu werden Ergebnisse einer primärstatistischen Fragebogenerhebung unter Beschäftigten von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen deutscher Unternehmen genutzt.² Durch die Wahl dieses Untersuchungsgegenstandes wird einerseits sichergestellt, Situationen hoher Kreativitätsanforderungen anzutreffen. Andererseits ist diese Gruppe der Kreativitätsarbeiter abhängig beschäftigt und in organisationalen Strukturen eingebettet. Im Gegensatz zu

² Die Daten wurden im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojekts KreaRe (Förderkennzeichen 01HH11011) am Institut für angewandte Innovationsforschung an der Ruhr-Universität Bochum erhoben und stehen mir als Projektmitarbeiter zur weiteren Nutzung im Rahmen eines Dissertationsvorhabens zur Verfügung.

anderen Studien werden somit weder unspezifisch Beschäftigte ohne Beachtung von Branche und Art der Tätigkeit befragt, noch werden Kreativarbeiter gleich prototypisch mit freien Beschäftigungsformen wie Freelancertum oder Ein-Personen-Unternehmen gleichgesetzt, so dass organisationale Rahmenbedingungen nur noch am Rande thematisiert werden können (Manske 2010). Nach einer deskriptiven Analyse zu den Arbeitsbedingungen der F&E-Mitarbeiter werden Zusammenhänge zwischen Subjektivierung von Arbeit, Kreativität und Pathologien permanenter Kreativitätserwartung für das Gesamtsample ausgewertet. Zur Operationalisierung der Konstrukte wurde sowohl auf bestehende Itemsets aus dem Bereich der Arbeitsbelastungsforschung zurückgegriffen als auch eigene Fragen entwickelt wurden. In einem weiteren Schritt erfolgt eine kontrastive Analyse von verschiedenen Referenzgruppen. Die quantitativ herausgearbeiteten Befunde sollen abschließend in narrativen Interviews mit F&E-Beschäftigten weiter vertieft und ergänzt werden. Sie haben darüber hinaus auch eine vergewissernde Funktion und sichern die Interpretation der breitenempirischen Befunde weiter ab.

Durchführung: Alexander Knickmeier M.A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI) e.V. an der Ruhr-Universität Bochum

Betreuer: Prof. Dr. Frank Kleemann, Professur für Arbeit und Organisation, Universität Duisburg-Essen

Kontakt: alexander.knickmeier@iai-bochum.de

Literatur

- Boltanski, L./Chiapello, È. 2003: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
- Böhle, F./Milkau, B. 1988: Vom Handrad zum Bildschirm: eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozess. Frankfurt am Main.
- Bröckling, U. 2007: Das unternehmerische Selbst – Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main.
- Gerlmaier, A./Latniak, E. 2007: Belastung bei kooperativer Innovationsarbeit, in: Ludwig, J./Moldaschl, M./Schmauder, M./Schmierl, K. (Hg.): Arbeitsforschung und Innovationsfähigkeit in Deutschland. München/Mering, S. 147-156.
- Glaser, J./Herbig, B./Gunkel, J. 2006: Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess – Bedingungen für eine kreativitätsförderliche Arbeitsgestaltung im Wirtschaftsleben, in: Berichte aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München, Nr. 85.
- Herbig, B./Glaser, J. 2013: Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess – Bestandsaufnahme, Intervention und Evaluation. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Janssen, O. 2004: How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful, In: Journal of Organizational Behavior, Jg. 25, June, S. 201-215.
- Janssen, O./van de Vliert, E./West, M. 2004: The Bright and the Dark Side of Individual Group Innovation: A Special Issue Introduction, In: Journal of Organizational Behavior, Jg. 25, S. 129-145.
- Joas, H. 2012: Die Kreativität des Handelns. Frankfurt am Main.
- Kleemann, F. 2012: Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses, In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 5, H. 2, S. 6-20.

- Kriegesmann, B./Kunhenn, H./Kley, T./Lücke, C./Dobos, G. J./Paul, A./Altner, N./Lange, S. 2010: Innovation durch Prävention. Bochum.
- Manske, A. 2010: Kreative als unternehmerisches Selbst? Subjektivierungspraxen zwischen Anpassung und Eigensinn, In: Frey, M. et al. (Hg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mering, S. 277-296.
- Moldaschl, M. 2003: Subjektivierung – Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering, S. 25-56.
- Reckwitz, A. 2013: Die Erfindung der Kreativität – Zum Prozess gesellschaftlicher Subjektivierung, Frankfurt am Main.
- Sennett, R. 2006: Der flexible Mensch, Berlin.
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131-158.

Tagungsbericht

Thea Buchholz¹

Lernen fördern – Beschäftigungsfähigkeit sichern

Veränderungsprozesse und Anpassungserfordernisse in der Arbeitswelt

Rund hundert Akteure aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligten sich an der Fachtagung „Veränderungsprozesse und Anpassungserfordernisse in der Arbeitswelt“, die am 01. und 02. Oktober 2015 im Harenberg City Center in Dortmund stattfand. Die Veranstaltung wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vorbereitet als auch durchgeführt. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) unterstützte die Veranstaltung im Rahmen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“. Ziel war ein verstärkter Austausch zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt. Dazu waren Expertinnen und Experten von Arbeitsschutzorganisationen, Sozialpartnern, Sozialversicherungen, Ministerien, Beratungs- und Forschungseinrichtungen, Personalabteilungen, Interessenvertretungen sowie Gewerkschaften eingeladen.

Dr. Birgit Köper, Inga Mühlenbrock und Dr. Götz Richter von der BAuA führten in das Programm² ein. Arbeit und Industrie 4.0 sind von beschleunigten Veränderungsprozessen gekennzeichnet. Die hohe Veränderungsdynamik bleibt für die Beschäftigten nicht ohne Folgen. Steigender Wettbewerbsdruck, disruptive Innovationsmodelle und verkürzte Produktionszyklen sowie internationale Arbeitsteilung führen zu neuen Anforderungen an die Beschäftigten. Neue digitale Techniken und Innovationen treiben diese Entwicklungen voran. Atypische, oftmals unsichere Beschäftigungsformen treten infolgedessen vermehrt auf. Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen an die Arbeit auch seitens der Arbeitnehmer. Der Wunsch nach Arbeitssouveränität, Work Life Balance sowie das Aufbrechen tradierter Rollenbilder und Lebensentwürfe wächst.

Restrukturierungsmaßnahmen lösen nicht selten Stress aus und können deshalb für die Beschäftigten schwerwiegende negative Folgen haben. Führungskräfte stehen daher vor der Herausforderung, Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen bei Restrukturierungsmaßnahmen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Insgesamt beleuchtete die Veranstaltung die Rahmenbedingungen und Herausforderungen für Stressprävention bei der Arbeit. Dazu wurden Triebkräfte für zunehmende Arbeitsbelastungen herausgestellt und analysiert. Zudem wurden Handlungsmöglichkeiten von Akteuren diskutiert und Konzepte der Stressprävention sowie

¹ Thea Buchholz, Mitarbeiterin der Pressestelle der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund. Email: Buchholz.Thea@baua.bund.de.

² An der Vorbereitung der Tagung war darüber hinaus Dr. Susanne Gerstenberg beteiligt.

des Lernens bei der Arbeit vorgestellt. Das Programm gliederte sich in fünf thematische Blöcke.

Den ersten Block „Vom ökonomischen Strukturwandel zu neuen Anforderungen an Organisation und Arbeitsprozesse“ gestalteten die Referenten Prof. Dr. Jürgen Kädtler, Universität Göttingen, und Prof. Dr. Rudolf Wimmer, Universität Witten/Herdecke. Kädtler begriff betriebliche Restrukturierung als ein permanentes Phänomen und nicht als Ausnahmezustand. Er stellte Teilhabe als ein wichtiges Kriterium heraus, welches diese sozioökonomischen Veränderungen positiv beeinflussen kann. Radikale organisatorische Veränderungen stellen alle betroffenen Beschäftigten und besonders die Führungskräfte vor große Herausforderungen. Daher bedarf es eines angemessenen Change-Managements, wie Wimmer in seinem Vortrag hervorhob. Der Professor für Führung und Organisation sprach sich unter anderem für ein selbstreflexives Management aus, welches das Lernen der Beschäftigten fördert.

Im zweiten Themenblock lag der Fokus auf den gesundheitlichen Auswirkungen von Restrukturierungsmaßnahmen auf die Beschäftigten. Unter dem Titel „Restrukturierung als Normalität – neue Quelle von Stress und Gesundheitsbeeinträchtigungen?“ wurden drei Vorträge gehalten. Dr. Donald Storrie von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) stellte den European Restructuring Monitor vor, ein Instrument zur Datenerhebung und -auswertung europäischer Restrukturierungsprozesse. Storrie griff den Aspekt der Arbeitslosigkeit in Folge von Restrukturierungsmaßnahmen heraus und thematisierte die Auswirkungen auf Einkommen, Beschäftigung und Gesundheit.

Im Anschluss an Storrie sprach Prof. Dr. Thomas Rigotti, Universität Mainz, über den psychologischen Vertrag. Als psychologischer Vertrag wird der Austauschprozess zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern bezeichnet. Der Wirtschaftspsychologe konzentrierte sich besonders auf die Effekte von Vertragsbrüchen und Vertragserfüllungen sowie auf mögliche Handlungsoptionen der beteiligten Akteure. Dabei betonte er die Kraft des Negativen – negative Erfahrungen bleiben deutlich länger im Gedächtnis als positive. Den letzten Vortrag des ersten Veranstaltungstages hielt Associated Professor Dr. Eva Selenko, Universität von Sheffield. Sie sprach aus arbeitspsychologischer Perspektive über das Phänomen der Arbeitsplatzunsicherheit sowie über dessen Auswirkungen auf die Beschäftigten. Betriebliche Restrukturierungen sind häufig Folgen globaler wirtschaftlicher und organisationaler Veränderungen, welche durch Maßnahmen wie beispielsweise „downsizing“ kompensiert werden. Häufig ist dabei der wirtschaftliche Erfolg solcher Maßnahmen nicht bestätigt. Arbeitsplatzverlust und die wachsende Zahl befristeter, unsicherer Arbeitsverhältnisse lösen bei immer mehr Beschäftigten Arbeitsplatzunsicherheit aus. Diese kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken, sowohl in psychischer als auch körperlicher Hinsicht.

Die drei Vortragenden waren sich einig, dass eine transparente Informationspolitik, die aktive Beteiligung der Beschäftigten sowie ein fairer Prozess zu den elementaren Kriterien gehören, um negativen Folgen von Restrukturierung entgegenzuwirken.

Der zweite Veranstaltungstag begann mit dem Themenblock „lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung“. Prof. Dr. Thomas Cox, Birbeck University of London, eröffnete das Vortragsprogramm mit einem Beitrag zu den UK Management Standards. Die britische Management Standards-Initiative bietet eine Risikomanagementstrategie sowie Handlungshilfen an, mit denen sich Arbeitsgestaltung und Management bewerten und verändern lassen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern. Dabei stehen psychosoziale sowie organisationale Risiken im Mittelpunkt. Der Psychologe befasste sich in seinem Vortrag besonders mit der Frage, wie sich künftig Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit in Europa verbessern lassen.

Welche Anforderungen in Veränderungsprozessen an organisationale Gerechtigkeit und Führung gestellt werden, hob Prof. Dr. Kathleen Otto, Universität Marburg, hervor. Prof. Otto konzentrierte sich besonders auf die Bedeutung von Fairness am Arbeitsplatz aus arbeits- sowie organisationspsychologischer Perspektive. Als unfair beziehungsweise ungerecht empfundene Arbeitsbedingungen können weitreichende Folgen – von Rückzugsverhalten bis hin zur Leistungsverweigerung – haben. Angesichts umfassender Restrukturierungsmaßnahmen stehen Führungskräfte vor der Aufgabe, für eine an die Restrukturierungsmaßnahmen angepasste Verfahrensgerechtigkeit zu sorgen. Prof. Dr. Peter Dehnbestel, Deutsche Universität für Weiterbildung in Berlin, sprach über Beschäftigungsfähigkeit durch lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung. Das Handlungsspektrum der meisten Beschäftigten nimmt zu und erfordert mehr und mehr fertigkeitbasierte, reflexive Handlungskompetenzen. Bei der betrieblichen Kompetenzaneignung gewinnt informelles Lernen deshalb an Bedeutung.

Insgesamt wurde deutlich, dass eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten sowie ein angemessenes Weiterbildungsangebot grundlegend für eine lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung sind.

Im vierten Veranstaltungsbereich wurden gesundheitsorientierte Kooperations- und Gestaltungsansätze für eine Arbeitswelt im Umbruch erörtert. Prof. Dr. Joachim Vogt, Technische Universität Darmstadt, stellte das betriebliche Gesundheitsmanagement mithilfe der Balance Score Card vor. Ziel dieses Prinzips ist es, Nebenwirkungen von Restrukturierung zu reduzieren sowie Synergien produktiv zu machen. Der Psychologe hob hervor, dass der Mensch im Mittelpunkt aller Maßnahmen stehen sollte und die Arbeitsbedingungen ihm angepasst sein müssen.

Prof. Dr. Guido Becke, Universität Bremen, befasste sich aus soziologischer Perspektive mit dem Thema betrieblicher Mitbestimmung in Veränderungsprozessen. Seinen Fokus legte er dabei auf die Rolle der Betriebsräte und stellte die Frage, inwiefern Betriebsräte eine gesundheitsbewusste Gestaltung von Reorganisationsprozessen befördern können. Dr. Elke Ahlers von der Hans-Böckler-Stiftung sprach sich unter der Frage „Wandel der Arbeit und Restrukturierungen von Organisationen – brauchen sozialpartnerschaftliche Lösungen neue Rahmenbedingungen?“ für sozialpartnerschaftliche Lösungen aus. Sie plädierte für einen partizipativen Arbeits- und

Gesundheitsschutz, der Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahmen sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte umfasst.

Insgesamt brauchen gesundheitsorientierte Ansätze ein Verhältnis von Führungskräften und Beschäftigten, das auf sozialem Tausch beruht sowie die Handlungsfähigkeit aller Beteiligten erhält.

Den Abschluss der Tagung bildete ein Panel mit Vertretern der Sozialpartner. Dabei wurde deutlich, dass der betriebliche Arbeitsschutz oftmals Grenzen aufgrund von Ressourcenknappheit erfährt. Andererseits rechnet sich betriebliches Gesundheitsmanagement durchaus, bestätigte die Praxis. Insgesamt wurde deutlich, dass der Wandel der Arbeit eine permanente Herausforderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist. Es gibt zwar keinen Königsweg, jedoch verschiedene Ansätze, um die erforderlichen Veränderungen gesund und erfolgreich zu bewältigen. Dazu gehören unter anderem Transparenz, Beteiligung und Kommunikation sowie Arbeitsbedingungen, die Lernen und Veränderungsbereitschaft fördern.

Die Präsentationen der Vorträge werden auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter den Themen Restrukturierung und demografischer Wandel veröffentlicht.